



HAL
open science

Kit de prévention des discriminations dans l'Enseignement supérieur et la recherche

Pascal Tisserant, Dorothee Prudhomme

► **To cite this version:**

Pascal Tisserant, Dorothee Prudhomme. Kit de prévention des discriminations dans l'Enseignement supérieur et la recherche. CPED; AFMD. 2021. hal-04580564

HAL Id: hal-04580564

<https://hal.science/hal-04580564>

Submitted on 20 May 2024

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.

KIT DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Décembre 2021

Une publication AFMD – CPED, réalisée avec le soutien du Défenseur des droits et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, avec l'aimable participation de JuriSup

Table des matières

I. CADRE ET CRITÈRES 6

1. CONTEXTE 7

Pourquoi un kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche ?	7
La politique d'égalité entre les femmes et les hommes comme point de départ	8
L'introduction des référent·e·s « laïcité » et « racisme et antisémitisme », et la thématique LGBT+	9
Le handicap et les autres critères de discrimination	10
La loi de transformation de la fonction publique et l'obligation de prise en compte des discriminations	10
Un début de prise en compte « en silos » des discriminations	11
Vers des référent·e·s et services responsables des discriminations ?	12
Comment ce kit est-il conçu ?	12

2. QUEL CADRE JURIDIQUE ? 15

Discrimination : de quoi parle-t-on ?	15
Les critères de discrimination prohibés par la loi	17
Comment est punie la discrimination ?	18
Ressources	19
Références juridiques	19

3. ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES 20

De quoi parle-t-on ?	20
Quelques chiffres	21
Que dit la loi ?	22
Les pistes d'action	23
Ressources	25

4. ORIENTATIONS SEXUELLES ET IDENTITÉS DE GENRE 26

De quoi parle-t-on ?	26
Quelques chiffres	29
Que dit la loi ?	31
Les pistes d'action	32
Ressources	33

5. ORIGINE ET RELIGION	34
De quoi parle-t-on ?.....	34
Que dit la loi ?.....	36
Quelques chiffres.....	39
Les pistes d'actions	41
Ressources.....	43
6. HANDICAP	44
De quoi parle-t-on ?.....	44
Que dit la loi ?.....	45
Quelques chiffres.....	47
Les pistes d'action.....	48
Ressources.....	50
7. AUTRES CRITÈRES	51
De quoi parle-t-on ?.....	51
La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique	53
Ressources.....	54
L'apparence physique.....	55
Ressources.....	56
L'appartenance syndicale	56
Ressources.....	57
II. APPROCHE TRANSVERSALE	58
1. ÉTAT DES LIEUX/DIAGNOSTIC	59
Comment mesurer ?	60
Que mesurer ?.....	61
Ressources.....	64
2. SIGNALER ET SANCTIONNER LES DISCRIMINATIONS	65
Les dispositifs d'écoute et d'accompagnement : l'expérience des violences sexistes et sexuelles.....	65
Le traitement disciplinaire	67
Régime disciplinaire applicable aux usagers	68
Régime disciplinaire applicable aux enseignant-e-s - chercheur-e-s et aux personnels exerçant des fonctions d'enseignement	69
Régime disciplinaire applicable aux personnels administratifs.....	71
Quelques pistes d'action.....	71
Ressources.....	72
3. FORMALISER L'ENGAGEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT	73
Plusieurs étapes possibles.....	73
S'engager en interne	74
S'engager en externe.....	74
Ressources.....	75

4. COMMUNICATION INTERNE ET COMMUNICATION EXTERNE	76
Communication et réseaux sociaux.....	76
Mobiliser grâce à la communication.....	77
Investir les journées officielles.....	80
Ressources.....	83
5. FORMATION, ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	84
Une variété de sujets, de formats et de publics.....	84
Les contenus des formations.....	86
Rendre les formations obligatoires ?.....	86
Un sujet d'enseignement.....	88
Le rôle de la recherche dans la prévention des discriminations.....	88
6. GOUVERNANCE ET MOYENS	90
Les entités à mobiliser en faveur des politiques de prévention des discriminations.....	90
Vers la création d'un service dédié à la prévention des discriminations.....	93
Des moyens au service de la prévention des discriminations.....	94
7. DEMAIN ?	96
L'annonce de la ministre.....	96
Quelle prise en compte des différents thèmes ou critères de discrimination ?.....	97
Quelles perspectives pour les approches transversales ?.....	98
Le rapprochement avec la thématique « Développement durable et responsabilité sociétale » : risque ou opportunité ?.....	99

III. SYNTHÈSES DE PRATIQUES 101

PRÉSENTATION	102
Sensibilisation des comités de sélection aux biais de genre.....	103
Aix-Marseille Université	
Atelier de sensibilisation aux discriminations.....	104
ENSTA Bretagne, Brest	
Réfèrent-e-s étudiant-e-s discrimination.....	105
ENS Rennes	
Sensibilisation/formation aux discriminations pour les nouveaux personnels arrivants.....	106
INSA Lyon	
Chaire institutionnelle Assystem Égalité femmes-hommes.....	107
INSA Lyon	
Formation/sensibilisation au harcèlement moral et sexuel en milieu professionnel sous forme de théâtre d'intervention.....	108
Sciences Po Lille	
Saisine de trois commissions disciplinaires pour des cas de harcèlement sexuel d'enseignant-e-s envers des étudiant-e-s.....	109
Université Bordeaux Montaigne	
Mission d'accompagnement contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.....	110
Université Claude Bernard Lyon 1	

Interventions de théâtre invisible et de théâtre-forum pour prévenir les discriminations	111
Université Côte d'Azur	
Enquête Égalité.....	112
Université d'Angers	
Mise en place de référent-e-s étudiant-e-s handicap	113
Université d'Avignon	
Enquête sur le sentiment et l'expérience des discriminations (victimes, témoins, acteurs et actrices)	114
Université de Bordeaux	
Projet étudiant pluriannuel « Égalité sur le campus » et relais d'écoute et d'accompagnement.....	115
Université de La Rochelle	
Développement et animation du site Handithèque.....	116
Université de Lille	
Accueil et accompagnement (orientation, insertion professionnelle) des étudiant-e-s en exil.....	117
Université de Lille	
Réseau interne de personnes-relais sur les campus.....	118
Université de Lille	
Enquête sur la perception des discriminations et des violences sexistes et sexuelles chez les étudiant-e-s	119
Université de Lorraine	
Gouvernance, structuration et maillage territorial Égalité-Diversité-Inclusion (EDI)	120
Université de Lorraine	
Mise en place d'une stratégie de communication dédiée dans le cadre du dispositif EDI	121
Université de Lorraine	
Correspondants-carrières	122
Université de Nantes	
Outils numériques de sensibilisation, bandes dessinées interactives et Masters quiz	123
Université de Paris (UP)	
Signature de la charte de l'Autre Cercle.....	124
Université de Toulouse III – Paul Sabatier	
Kit de prévention contre les violences sexistes et sexuelles dans les soirées étudiantes.....	125
Université de Toulouse III – Paul Sabatier	
Marrainage/ <i>mentoring</i>	126
Université de Toulouse III – Paul Sabatier	
Communication et e-réputation	127
Université Lyon 1	
Démarches de labellisation.....	128
Université Lyon 1	
À vos règles !.....	129
Université Paris-Saclay	
Dispositif de reconnaissance du prénom d'usage et formation des personnels de scolarité aux enjeux LGBT+	130
Université Rennes 1	
Sensibilisation à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme par l'histoire et la mémoire	131
Université technologique de Belfort-Montbéliard	
Permanence « Parlons discriminations ».....	132
Sorbonne Université, faculté des lettres	



I. CADRE ET CRITÈRES



1. CONTEXTE

Pourquoi un kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche ?

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, pour certaines disciplines comme les sciences humaines et sociales, les discriminations sont depuis longtemps un objet d'étude. Ces situations sont susceptibles de se produire dans de nombreux contextes, en particulier sur le lieu d'étude ou de travail. Pour les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, la prise en compte de ces agissements s'est accrue ces dernières années avec le **renforcement des obligations légales**. De plus, au titre de leur responsabilité sociétale, les établissements doivent offrir une protection à l'ensemble de leurs usagères et usagers (salarié·e·s et étudiant·e·s) ; ils peuvent aussi jouer un rôle dans la lutte contre les discriminations grâce à des partenariats locaux, mais aussi en encourageant la diffusion des connaissances et des résultats de la recherche sur le territoire. La récente **loi de transformation de la fonction publique de 2019**¹ contribue à cette dynamique nouvelle, qui diffère du secteur privé où l'introduction du droit à la non-discrimination et son corollaire en gestion, le management de la diversité, ont conduit les entreprises à se préoccuper des discriminations dès le début des années 2000.

C'est dans ce contexte que la CPED (Conférence permanente des chargé·e·s de mission Égalité-Diversité) et l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD) se sont associées, avec le soutien du Défenseur des droits, du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), et de JuriSup (réseau professionnel des responsables des affaires juridiques de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation) pour réaliser ce kit à destination de tous ceux et toutes celles qui souhaitent ou doivent s'emparer de ce sujet en tant que personnel, étudiant·e d'une école ou d'une université, ou encore partenaire de celles-ci pour **œuvrer ensemble à la prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche**. Ce kit ne prend pas en compte toute la variété des établissements de l'enseignement supérieur, et il s'adresse avant tout au secteur public.

1. Loi de transformation de la fonction publique, disponible sur : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique>

La discrimination, une notion complexe

Différents usages peuvent être faits du terme « discrimination », ce qui crée parfois des confusions.

Tout d'abord, en dehors du cadre juridique, « discriminer » signifie « discerner », « distinguer », « établir une différence entre des personnes ou des choses en se fondant sur des critères distinctifs ». Dans cette première définition, il n'est pas question d'égalité ou d'inégalité entre les choses ou les personnes ainsi distinguées.

Plusieurs définitions de la discrimination, incluant la notion d'inégalités, coexistent. Elles varient légèrement d'une discipline scientifique à l'autre – la définition juridique étant la plus restrictive. Pour autant, elles ont en commun trois éléments.

1) La discrimination est un comportement, un acte de tri, une différence de traitement ; il ne s'agit pas simplement d'une intention ou d'un propos.

2) La discrimination entraîne une rupture d'égalité entre les personnes ou les groupes. Selon les définitions, on parle de « différence de traitement », de « traitement injustifié » (c'est le cas dans certains traités internationaux) ou, de façon plus restrictive, de « traitement défavorable ou qui entraîne un désavantage ».

3) La discrimination se fonde sur une appartenance sociale ou un critère. Le droit précise ces critères ou motifs ; ils sont actuellement au nombre de 25 en France et varient selon les pays. La définition juridique précise également les domaines encadrés par la loi, comme l'accès à un bien ou à un service public ou privé (tel que l'éducation).

À titre d'exemple, un enseignant-chercheur en informatique se voit refuser la responsabilité d'un master de la part de ses collègues du département de géographie auquel il appartient. Le refus d'attribuer à un maître de conférences la responsabilité d'un master d'un département auquel son poste est rattaché en raison de sa discipline peut être considéré comme une discrimination sur un plan psychosocial, et éventuellement managérial, mais en aucun cas sur un plan juridique. En effet, le critère justifiant la rupture d'égalité en sa défaveur (la discipline ou la section CNU – Conseil national des universités) ne relève pas de l'un des 25 critères de la loi française. Cela dit, **le sentiment d'injustice vécu par l'enseignant-e doit être entendu et pris en compte** par l'équipe et, le cas échéant, le service des ressources humaines, car cette décision peut également avoir des effets négatifs sur le déroulement de carrière.

Le contexte dans lequel s'inscrit la rédaction de ce kit sous la forme de fiches est aussi celui de l'émergence de la prise en compte des différentes formes de discrimination dans l'enseignement supérieur et la recherche à partir, notamment, de certaines thématiques spécifiques, à commencer par les discriminations fondées sur le sexe ou l'égalité entre les femmes et les hommes.

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes comme point de départ

La cause des femmes et des féministes à l'université est le fruit d'une longue histoire de mobilisations féministes et féminines, marquée en particulier, au XXe siècle, par l'arrivée massive des étudiantes, les mobilisations de Mai 68, puis l'institutionnalisation plus récente des études sur le genre. Mais ce n'est qu'à partir des années 2000 que cette problématique se traduit en véritable politique, qui dépasse le champ de la recherche : **une convention interministérielle « pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » est signée en février 2000.** Reconduite en 2006, elle préconise de nommer des « correspondant-e-s égalité » chargé-e-s de coordonner la politique de l'établissement. Ces corres-

pondant-e-s vont devenir des chargé-e-s de mission Égalité, lorsque **la loi du 22 juillet 2013² rendra obligatoire la création de missions Égalité**. Certaines universités avaient anticipé cette évolution dès 2000, grâce à des financements du Fonds social européen puis des fonds propres après 2006, à la suite de la signature de la seconde convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, et enfin après l'adoption en 2009 par la Conférence des présidents d'université (CPU) d'une charte invitant à créer ces missions³.

La politique interministérielle pour l'égalité femmes-hommes offrira, la même année, un cadre d'action concret aux établissements d'enseignement supérieur. Parmi ces lignes d'action, celles relatives aux violences sexistes et sexuelles connaissent un développement important depuis la circulaire de 2015⁴, qui **renforce le rôle des missions Égalité femmes-hommes en matière de prévention et d'alerte à l'égard du harcèlement sexuel**. Cette politique a été réaffirmée le 4 décembre 2017⁵ par la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, qui a exprimé son souhait qu'« une cellule d'accueil et d'écoute soit créée dans chaque université et chaque école d'ici la rentrée 2018 ».

L'introduction des référent-e-s « laïcité » et « racisme et antisémitisme », et la thématique LGBT+

Parallèlement au développement des missions Égalité femmes-hommes, **la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRAH) agit depuis 2013 pour une intégration des thématiques qui lui reviennent au sein des établissements d'enseignement supérieur**. En collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, elle a édité en 2019 un guide contre le racisme et l'antisémitisme⁶, et soutient chaque année l'organisation de la semaine éponyme.

En réponse aux attentats de Charlie Hebdo et de l'Hyper Cacher, une première demande du ministère en 2015, relayée par la Conférence des présidents d'université en avril, invite les établissements à « **désigner un référent laïcité** ». En septembre, la directrice générale de l'Enseignement supérieur et de l'Insertion professionnelle demande de **nommer « des référents "racisme et antisémitisme" »** au sein des établissements. Cette demande a été réaffirmée le 19 mars 2018 par le Premier ministre dans la présentation de son plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme⁷.

.....
2. Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027735009/>

3. CPED, « La CPED : Conférence permanente des chargé-e-s de mission Égalité, Diversité, ou mission assimilée, des universités françaises », dans Association nationale des études féministes (ANEF), *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche : Livre blanc*, La Découverte, 2014, disponible sur : https://www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/universite/fonctionnement/mission_egalites_diversite/CPED/article_anef_final_distribution.pdf; voir également : Béatrice Delzangles, « les "missions égalité entre les hommes et les femmes" dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 ? », *revue des droits de l'homme*, n° 12, 2017, disponible sur : <https://journals.openedition.org/revdh/3258>

4. Bulletin officiel n° 44 du 26 novembre 2015, disponible sur : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=95478&cbo=1

5. Colloque sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche du 4 décembre 2017 : intervention de Frédérique VIDAL, disponible sur : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid124837/colloque-sur-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-e.s.r.-intervention-defrederique-vidal.htmlDis>

6. Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et DILCRAH, *Vade-mecum - Agir contre le racisme et l'antisémitisme*, octobre 2020, p. 9, disponible : <https://eduscol.education.fr/1720/agir-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme>

7. Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (2018-2020), dossier de presse du 19 mars 2018, disponible sur : https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2018/03/dossier_de_presse_-_plan_national_de_lutte_contre_le_racisme_et_lantisemitisme_-_19.03.2018.pdf

En 2016, le Gouvernement propose une nouvelle mission à la DILCRA, qui ajoute un H à la fin de son acronyme pour intégrer à son périmètre la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT. Dans les établissements, la proximité de cette thématique avec les questions d'identité de genre et de sexualité avait conduit plusieurs missions Égalité à s'en saisir spontanément. Cette compétence acquise par les acteurs et actrices des missions Égalité se poursuit, et **la thématique LGBT+** est plus fréquemment associée à ce périmètre comparé à celui des discriminations liées à l'origine et à la religion, dont relèvent plutôt les référent-e-s « laïcité » et/ou « racisme et antisémitisme ».

Le handicap et les autres critères de discrimination

Avec le sexe, le handicap est le critère de discrimination faisant l'objet de la politique la plus ancienne et la plus encadrée. Les **différentes lois sur le handicap, en particulier celle de 2005 puis celle de 2013 pour l'enseignement supérieur et la recherche**, ont contribué à la structuration des dispositifs et des actions à mettre en œuvre au sein des établissements. La loi de 1987 établissant l'obligation d'emploi de travailleurs et de travailleuses handicapé-es à hauteur de 6 % des effectifs, dans le privé comme dans le public, sous peine de contributions à reverser à des fonds, a favorisé la mise en œuvre, par les établissements, de moyens pour lutter contre ces discriminations. Malgré cet arsenal, les difficultés que rencontrent des personnels et des étudiant-e-s en situation de handicap sont loin d'être réglées.

La prise en compte plus large des discriminations au sein des établissements interroge l'articulation et la coordination des missions des référent-e-s handicap avec celles et ceux chargé-e-s de l'égalité, des questions LGBT+, de la diversité culturelle ou encore de l'expression religieuse.

Dans la liste des 25 critères de discrimination (voir fiche « [Autres critères](#) »), certains, comme l'état de grossesse, relèvent de périmètres déjà pris en compte ; d'autres, comme l'apparence physique, la vulnérabilité économique ou encore l'appartenance syndicale, sont présents dans le paysage des établissements, mais ne sont pas toujours pris en compte sous l'angle des discriminations.

La loi de transformation de la fonction publique et l'obligation de prise en compte des discriminations

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 contraint désormais les universités, les organismes de recherche et les écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation à élaborer et à mettre en œuvre un **plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Au-delà de cet intitulé, qui laisse entendre que cette mesure ne concernerait que l'égalité entre les femmes et les hommes, **la loi introduit à plusieurs reprises le terme « discrimination »** dans une acception qui dépasse le seul critère de sexe, en particulier pour l'axe 4 du plan qui porte sur les dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des situations, mais aussi leur prévention. Cette nouvelle obligation relève plus précisément du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au « *dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique* »⁸, qui est encore plus explicite à cet égard, même s'il ne concerne que les personnels, et pas les étudiant-e-s. L'article 8 de ce décret précise que les établissements avaient jusqu'au 1^{er} mai 2020 pour mettre en place ce dispositif.

8. Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes dans la fonction publique, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970/>

Un début de prise en compte « en silos » des discriminations

Certains établissements se sont structurés de façon à prendre en compte les discriminations en amont de la loi de transformation de la fonction publique et du décret du 13 mars 2020. Cependant, ces établissements sont loin d'être majoritaires dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche. Une enquête menée auprès des membres de la CPED en juillet 2021 montre que, sur 54 répondant·e·s, 49 établissements possèdent un dispositif de signalement prenant en compte les violences sexistes et sexuelles, 35 les discriminations et 32 le harcèlement moral. **Plus d'un an après la loi du 13 mars 2020, plusieurs établissements ne possèdent aucun dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles et des actes de discrimination ni envers les personnels ni à l'égard des étudiant·e·s.**

Dans cette même enquête, les répondant·e·s (dont 22 % représentent une grande école) déclarent avoir dans leur périmètre pour :

- 52 d'entre elles ou eux, l'égalité entre les femmes et les hommes et les violences sexistes et sexuelles ;
- 42, les LGBTQ+ ;
- 27, le « racisme et l'antisémitisme », et 22, la diversité ethnoraciale et l'international ;
- 23, la diversité sociale et l'égalité des chances ;
- 19, le handicap ;
- 18, l'âge ;
- 10, la laïcité.

Les dernières enquêtes de la CPED traduisent une évolution de la prise en compte du nombre de thèmes ou de critères de discrimination portés par les établissements, mais cette approche se fait le plus souvent en silos, autrement dit, chaque référent·e travaille sur son critère ou son thème sans se soucier des autres ; rien dans le fonctionnement de l'établissement n'est envisagé pour sortir de cette logique. À ce jour, **peu d'établissements ont nommé des personnes chargées des discriminations**. Le terme est encore peu fréquent dans l'intitulé des référent·e·s ou des politiques d'établissement. Les référent·e·s « égalité » et/ou les référent·e·s « racisme et antisémitisme » désigné·e·s par l'établissement à la demande du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation jouent bien souvent ce rôle nécessitant une coordination parfois complexe quand ces fonctions ne sont pas portées par la même personne. Ces référent·e·s sont majoritairement des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, le plus souvent des maîtres ou maîtresses de conférences. Certain·e·s sont 1^{res} vice-présidentes ou 1^{ers} vice-présidents de leur établissement, d'autres appartiennent à l'équipe politique ou dirigeante avec un portefeuille limité aux questions de discrimination, et d'autres encore sont placé·e·s sous la responsabilité d'un·e membre de l'équipe politique ou dirigeante. À la prise en compte en silos des discriminations s'ajoute une **importante variété de structurations et de fonctionnements** qui tentent de répondre comme ils le peuvent à ces évolutions rapides et majeures dans le paysage sociétal actuel.

Vers des référent·e·s et services responsables des discriminations ?

L'absence de politique globale de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche empêche aujourd'hui certains établissements d'être en mesure de respecter la loi. Elle freine également le déploiement de professionnel·le·s et de services dédié·e·s à ce domaine. Ces dernières années, la CPED avait organisé plusieurs journées ou sessions visant la montée en compétences sur cette question en se heurtant parfois à l'importance du chantier en cours, à la crainte d'une « désécialisation » ou aux problèmes d'articulation des différentes missions, et surtout au manque de moyens, notamment pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes et les violences sexistes et sexuelles. Dans ce contexte, **comment s'ouvrir à la lutte contre les discriminations au-delà des périmètres d'action autour desquels les établissements se sont structurés en lien avec leurs référent·e·s chargé·e·s de l'égalité, du racisme et de l'antisémitisme ou encore du handicap ?** Dans quelle mesure la prise en compte des discriminations constitue-t-elle une réponse à cette approche en silos des politiques menées jusqu'ici dans l'enseignement supérieur et la recherche ? L'expérience acquise par les référent·e·s égalité dans le traitement des violences sexistes et sexuelles peut-elle aider les établissements à se doter d'un dispositif plus global répondant aux exigences de la loi et permettant de prévenir les discriminations ? Comment engager, et avec quels moyens, les personnels et les étudiant·e·s à promouvoir l'égalité et l'ouverture à la diversité ?

Comment ce kit est-il conçu ?

Ce kit n'est pas simplement une réponse au manque de moyens auquel les établissements, et plus particulièrement les référent·e·s, sont confronté·e·s pour mener à bien leur mission. Ce kit est le reflet de connaissances mises en commun par la CPED, l'AFMD, le Défenseur des droits, et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Le réseau professionnel des responsables des affaires juridiques de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (JuriSup), ou encore celui de l'accompagnement du handicap dans l'enseignement supérieur (APACHES) et des associations comme SOS homophobie ont également apporté leur expertise pour certaines fiches. Ce kit s'appuie également sur l'expérience des correspondant·e·s de plus d'une vingtaine d'établissements membres de la CPED qui ont contribué à ce travail en partageant des pratiques mises en œuvre dans leur école ou université et en s'impliquant dans le comité de lecture. Des stagiaires de master, une doctorante et des étudiant·e·s de plusieurs établissements ont également contribué à la rédaction de ce document. Enfin, une rencontre avec les organisations syndicales représentatives des personnels et une autre avec les syndicats étudiants ont confirmé les attentes d'un travail sur ces questions dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Ce kit comprend trois grandes parties.

1) La première partie, « Cadre et critères », propose deux fiches introductives : celle-ci, relative au contexte de réalisation du kit, et une seconde décrivant l'approche juridique de la discrimination. Les cinq fiches suivantes présentent les principaux thèmes ou critères de discrimination : l'égalité femmes-hommes et les violences sexistes et sexuelles, les orientations sexuelles et les identités de genre, l'origine et la religion, puis le handicap, et, pour terminer, d'autres critères.

2) La deuxième partie, « Approches transversales », propose également sept fiches, à commencer par celle relative à l'importance de pouvoir réaliser un état des lieux ou un diagnostic. La fiche « Signaler et sanctionner » est consacrée aux dispositifs de traitement des discriminations, et la suivante propose des dispositifs permettant d'engager l'établissement dans la prévention des discriminations, à l'instar des chartes ou des labels. Après deux fiches consacrées à l'importance de la

communication puis de la formation, de l'enseignement et de la recherche, l'avant-dernière esquisse un modèle de gouvernance et aborde la question des moyens pour mettre en œuvre une politique de prévention des discriminations digne de ce nom. Cette partie se conclut par une fiche interrogeant le devenir de la prise en compte des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche.

3) La troisième partie comprend 30 fiches courtes décrivant une action ou un dispositif en place dans un établissement membre de la CPED. L'objectif de ces fiches est de couvrir les principaux thèmes ou critères de discrimination exposés dans la première partie et d'illustrer les différents points abordés dans la deuxième partie par les approches transversales.

De manière générale, les différentes fiches qui composent ce kit peuvent être lues séparément. Toutefois, chaque fiche présente de nombreux liens vers des ressources utiles, ainsi que vers d'autres parties du kit, afin de faciliter une lecture par association d'idées.

CE KIT A ÉTÉ RÉALISÉ PAR :

Dorothee PRUD'HOMME, responsable des études à l'AFMD
Pascal TISSERANT, vice-président égalité-diversité à l'Université de Lorraine et trésorier de la CPED

avec la contribution de :

Anissa BENAÏSSA, chargée de projets à la CPED
Arthur BESNARD, stagiaire à l'AFMD
Adrien BLONDEL, stagiaire à la CPED
Samuel GHILES-MEILHAC, chargé de mission Politiques d'égalité et de diversité, lutte contre le racisme et l'antisémitisme au MESRI
Marine LOXQ, stagiaire à l'AFMD
Manon OUVRARD, chargée d'études et de projets à l'AFMD
Nina SCHMIDT, chargée de mission au Défenseur des droits

avec la participation d'étudiant-e-s

de L'UPJV :

Clément BIGOT
Jules BROULAND
Édouard BRUNEL
Benoît DAVALO
Nouhoun DOUMBIA
Lucas GRIMAL
Clément HURIEZ
Kimberley LEBAUDY
Rose LEBEURY
Camille LOUVEAU
Hélène MAJOT
Antonin MARTEL
Élodie PIAT
Marie-Amélie VERGE

et de l'EHESS :

Émilie HUBERT
Youcef LATRECHE
Mathis THOMAS

COMITÉ DE LECTURE :

Membres de la CPED :

Didier CHAVRIER, Université d'Orléans
Béate COLLET, Sorbonne Université
Lycette CORBION, Université Toulouse 1 Capitole
Sandy DE WREEDE, Université de technologie de Troyes
Orlane DRUX, INSA Rouen-Normandie
Angéline ETIEMBLE, Le Mans Université
Séverine FERRIÈRE, Université de Nouvelle-Calédonie
Colette GUILLOPÉ, Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne
Claire LAMBARD, ENS Paris Saclay
Philippe LIOTARD, Université Lyon 1
Christine MORIN-MESSABEL, Université Lumière Lyon 2
David NIGET, Université d'Angers
Isabelle RÉGNER, Aix-Marseille Université
Nicoletta TCHOU, Université Rennes 1
Davina WORMSER-PIN, École nationale de l'aviation civile
Violette ZECCHI, Université Grenoble Alpes

Membres extérieurs :

Sarah BENICHO, Défenseur des droits
Jane Laure BONNEMAISON, Université de Lorraine, JuriSup
Yves CARDELLINI, Université de Lorraine, APACHES
Marguerite COGNET, Université de Paris
Fabrice DHUME, collectif CRISIS
Sophie LATRAVERSE, réseau Agir en justice contre les discriminations
Pablo IRIBARREN, SOS homophobie
David MALAZOUE, SOS homophobie
Thibaut VERDET, SOS homophobie

L'AFMD

Fondée en 2007, l'AFMD est une association d'intérêt général créée par des managers soucieuses et soucieux de gérer au mieux la diversité de leurs collectifs de travail.

Réseau, espace d'échanges et laboratoire d'idées, elle réunit aujourd'hui près de 150 organisations (entreprises, institutions, collectivités, associations, grandes écoles et universités) mobilisées en faveur d'un cadre de travail inclusif et respectueux de chacun.e.

L'AFMD et ses membres s'appuient sur les résultats de la recherche scientifique et la pratique quotidienne des professionnel-le-s pour travailler sur différentes thématiques en lien avec la transformation des fonctions managériales et la prévention des discriminations en milieu professionnel.

Le partage, l'excellence et l'audace portent les publications et les outils qui sont issus de cette coconstruction, ensuite mis à la disposition du plus grand nombre.

www.afmd.fr

La CPED

Créée en 2011, la Conférence permanente des chargé-e-s de mission égalité et diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) est une association dont les objectifs sont de :

- rassembler les chargé-e-s de mission égalité, diversité ou mission assimilée des différents établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche ;
- promouvoir et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et la diversité dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche ;
- observer les situations sous cet angle et exercer une veille ;
- avoir dans ce domaine un rôle fédérateur et transversal important entre établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

<https://www.cped-egalite.fr/>

2. QUEL CADRE JURIDIQUE ?

Discrimination : de quoi parle-t-on ?

En droit, on parle de discrimination quand trois éléments sont réunis. Il doit s'agir :

- 1. d'un traitement défavorable...**
- 2. ...fondé sur un critère interdit par la loi...**
- 3. ...consistant en un acte, une pratique ou une règle, dans un domaine prévu par la loi tel que l'emploi ou l'accès à un bien ou à un service public ou privé (comme celui de l'éducation).**

Exemple : refuser d'enseigner à une personne en raison de son apparence physique constitue une discrimination, puisque les trois conditions sont réunies : une différence de traitement sur la base d'un critère prohibé dans un domaine prévu par la loi.

En revanche, ne constitue pas une discrimination une différence de traitement entre personnes qui ne sont pas dans des situations comparables.

Exemple : le fait de ne pas appliquer le même barème d'évaluation à deux sportifs ou sportives qui ne concourent pas dans la même catégorie – l'un-e dans la catégorie des poids lourds, l'autre dans celle des poids plumes – ne constitue pas une discrimination.

De même, ne constitue pas une discrimination une différence de traitement sur la base d'un critère non visé par la loi.

Enfin, ne constitue pas une discrimination une différence de traitement opérée dans un domaine non visé par la loi.

Exemple : le fait qu'un étudiant refuse d'inviter un autre étudiant de sa licence à un dîner chez lui en raison de ses opinions politiques ne constitue pas une discrimination, car la différence de traitement a lieu dans le cadre privé.

Toutes les inégalités ne sont donc pas des discriminations (ce qui n'implique pas qu'elles soient pour autant toujours légales). La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008⁹ portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a défini plusieurs formes de discrimination.

⁹ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018877783/>

La discrimination directe

La discrimination directe est le fait de **traiter de manière moins favorable, consciemment ou non, des personnes sur le fondement d'un critère interdit par la loi**¹⁰.

Exemple : X., étudiant noir, se voit refuser l'entrée à une soirée organisée par une association étudiante, tandis que Y., étudiant blanc, entre tout juste devant lui.

Exemple : Z., étudiante d'origine marocaine en IUT Hygiène Sécurité Environnement, a dû envoyer 1.500 CV dans le cadre de sa recherche de stage, et n'a obtenu que deux entretiens, tandis que ses camarades, dont les patronymes n'évoquent aucune origine étrangère, en ont envoyé une dizaine et ont tous décroché un stage.

La discrimination indirecte

La discrimination indirecte est constituée par une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais **susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres**, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Exemple : une règle instaurant le retrait du voile/foulard afin de prévenir la fraude aux examens peut constituer une discrimination indirecte fondée sur la religion puisqu'une telle mesure vient désavantager les personnes en fonction du sexe et de la religion.

L'injonction à discriminer

L'injonction à discriminer consiste dans le fait **d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire**. Il s'agit donc d'instructions, ou d'un ordre visant à faire appliquer une règle ou pratique discriminatoire.

Exemple : la direction d'un établissement de l'enseignement supérieur donne pour consigne de ne pas recruter les enseignant-e-s ayant obtenu un diplôme à l'étranger.

Le harcèlement moral et le harcèlement discriminatoire

Le harcèlement moral est caractérisé par des **agissements subis par une personne « ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »**¹¹. Si ces agissements sont fondés sur un critère prohibé, tel que l'origine ou le sexe, il s'agit alors d'un harcèlement discriminatoire. Pour le Défenseur des droits, le harcèlement sexuel est considéré comme une forme de discrimination et il peut être saisi pour agir en conséquence. Cette forme de discrimination peut être constituée par un seul fait si celui-ci est d'une particulière gravité.

Exemple : Madame A., secrétaire administrative, est régulièrement victime de « blagues » racistes de la part de deux de ses collègues. Mme A. est ici victime de harcèlement discriminatoire fondé sur l'origine.

.....
¹⁰. Les exemples cités sont extraits de : ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et DILCRAH, *Vade-mecum - Agir contre le racisme et l'antisémitisme*, octobre 2020, p. 9, disponible : <https://eduscol.education.fr/1720/agir-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme>

¹¹. Article L. 1142-2-1 du Code du travail, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031072447/

Les critères de discrimination prohibés par la loi

En France, on compte **plus de 25 critères¹² de discrimination** – listés ci-dessous. Le nombre de critères varie selon les textes juridiques de référence. Par exemple, la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté¹³ a créé un article (225-1-2) du Code pénal instituant une nouvelle discrimination pour toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage ou témoigné de tels faits¹⁴.

Par ailleurs, **une situation de discrimination peut être fondée sur plusieurs critères prohibés.**

Critères issus de textes internationaux ou européens

- Âge
- Sexe
- Origine
- Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race
- Grossesse
- État de santé
- Handicap
- Caractéristiques génétiques
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Opinions politiques
- Activités syndicales
- Opinions philosophiques
- Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée

Critères relevant de la seule législation française

- Situation de famille
- Apparence physique
- Nom
- Mœurs
- Lieu de résidence
- Perte d'autonomie
- Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique.
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français¹⁵
- Domiciliation bancaire

Pour certains critères, tels que l'orientation sexuelle ou l'origine, toute différence de traitement constituera une discrimination ; cela ne sera pas forcément le cas pour d'autres, tels que l'âge ou le lieu de résidence (exemple : tarif favorable d'accès aux équipements sportifs d'une ville parce qu'on y réside) ; la loi prévoit certaines exceptions et le juge reconnaît les justifications objectives de certaines différences de traitement : exigence professionnelle essentielle et déterminante (métiers de représentation), action positive (quotas). Si le but est considéré comme légitime et les moyens jugés proportionnés, la différence de traitement est légale.

.....

12. Dans la liste ci-dessous, les trois critères de l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une prétendue race, à une ethnie, à une nation ont été regroupés en une formulation unique — suivant en cela l'exemple du Défenseur des droits. Les 25 critères sont, par conséquent, présentés sur 23 lignes.

13. Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033934948/>

14. Article 225-1-2 du Code pénal, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033955295/#LEGIARTI000033955295

15. Ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations très distinctes. Les tribunaux indiqueront celle qu'il convient de retenir.

Comment est punie la discrimination ?

Le fait de discriminer une personne constitue un délit puni par le Code pénal de **trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende** (article 225-2 du Code pénal), mais aussi par d'autres textes comme le Code du travail (article L. 1132-1 du Code du travail) ou encore la loi du 13 juillet 1983, dite « loi Le Pors », portant sur les droits et obligations des fonctionnaires (article 6), qui prévoient la nullité des décisions discriminatoires et la réparation des préjudices causés¹⁶.

L'auteur-e présumé-e de discrimination peut être une personne physique ou morale, ou une personne privée ou publique. Des discriminations peuvent être caractérisées en droit, même sans volonté ou intention particulière de désavantager ou d'écarter certaines personnes.

Par ailleurs, **la loi protège contre toutes les mesures de représailles ou de rétorsion** les personnes qui se sont plaintes de discriminations interdites par la loi ou celles qui en ont été témoins (article 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008)¹⁷.

La discrimination, ce n'est pas le sexisme/l'homophobie/le racisme...

Un propos raciste, sexiste ou homophobe, c'est une parole, un écrit, voire une image qui humilie ou stigmatise une personne au regard de sa couleur de peau, sa religion, ses origines, son sexe ou son orientation sexuelle.

Exemple : une personne en cours s'adresse à une autre et lui dit : « Les noirs sont des feignasses. »

Bien que puni par la loi, ce type de propos, qui n'a ni pour objet ni pour effet d'interdire l'accès à l'emploi, à un logement, à l'éducation ou à la fourniture de biens et services, **ne constitue pas une discrimination au sens juridique du terme.** La loi distingue les manifestations du racisme des discriminations, et les juges ne les appréhendent pas de la même façon.

Ces propos composent cependant le terreau sur lequel les discriminations se développent.

De plus, lorsque de tels propos sont répétés, par exemple à l'université, **ils peuvent constituer un harcèlement discriminatoire**, c'est-à-dire une discrimination en droit. En effet, le harcèlement discriminatoire isole, décourage les victimes, dégrade leur état de santé jusqu'à parfois les conduire à quitter leur emploi. À l'instar de la discrimination directe, il peut donc empêcher l'accès à un domaine défini par la loi : le travail, l'éducation, les loisirs, etc.

Exemple : un appariteur à l'université X a été victime d'agissements humiliants, liés à son âge et son orientation sexuelle. Il n'avait pas accès aux mêmes sanitaires que ses collègues.

Enfin, les actes violents dirigés contre une personne en raison d'un critère prohibé par la loi (sa couleur de peau, sa religion, ses origines, son sexe ou son orientation sexuelle, par exemple) relèvent des **circonstances aggravantes des crimes et délits** du Code pénal.

Exemple : agresser physiquement une personne en cours parce qu'on pense qu'elle est de confession musulmane, c'est un acte raciste, puni par l'article 222-3 du Code pénal qui sanctionne les violences avec circonstances aggravantes.

16. Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite « loi Le Pors », disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000038922808

17. Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018877783/>



RESSOURCES

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et DILCRAH, *Vade-mecum – Agir contre le racisme et l'antisémitisme*, octobre 2020, p. 9, disponible sur : <https://eduscol.education.fr/1720/agir-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme>

Défenseur des droits, *Discrimination et origines : l'urgence d'agir*, juin 2020, disponible sur <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/rapports/2020/06/discriminations-et-origines-lurgence-dagir>

Défenseur des droits, *Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale*, 9 fiches pratiques, novembre 2017, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171211_ddd_mallette_rh_numerique_ok_0.pdf

Défenseur des droits, *Le harcèlement discriminatoire au travail*, septembre 2018 : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/fiche_harcelement_discriminatoire.pdf

Le Centre national de la fonction publique territoriale, en collaboration avec le Défenseur des droits et la Fondation du Camp des Milles – Mémoire et Éducation, « Les discriminations : comprendre pour agir », MOOC disponible sur : <https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/les-discriminations-comprendre-pour-agir/>



RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018877783/#:~:text=Aucune%20personne%20ayant%20t%C3%9moign%C3%A9%20de,prohib%C3%A9e%20par%20l'article%202>

Article L. 1132-1 du Code du travail, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042026716/

Article 6, loi 1983, rendu applicable aux agent-e-s non titulaires par l'art. 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/>

Article 225-1 du Code pénal, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033461473/

Article 225-2 du Code pénal, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033955295/

3. ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

De quoi parle-t-on ?

En quoi consistent les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes, et que recouvrent-elles dans le contexte universitaire ? Sandrine Dauphin les définit comme des « *politiques spécifiques de lutte contre les discriminations à raison du sexe, mais également de tout un ensemble de politiques dont les objectifs sont clairement identifiables comme ayant une visée égalitaire (même si les conceptions de l'égalité des sexes peuvent être variables) : l'égalité professionnelle, la parité politique, l'égalité salariale, la lutte contre les violences faites aux femmes, l'articulation vie professionnelle/vie familiale, etc.* »¹⁸. Elles peuvent avoir deux objectifs : réparateur (effet antidiscriminatoire) ou transformatif (changement de comportement ou de culture). Ces politiques sont transversales et, pour cette raison, les responsables des missions Égalité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche doivent prendre en compte l'ensemble de leur communauté.

Certains établissements de l'enseignement supérieur ont désigné une personne référente en matière d'égalité femmes-hommes dès le début des années 2000. En 2011, ces référent-e-s se constituent en association : la Conférence permanente des chargé-e-s de mission Égalité-Diversité (CPED). Mais c'est en 2013 que **les politiques d'égalité prennent de l'ampleur, à la faveur de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche** (voir fiche « [Contexte](#) ») **et de la charte de l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur**. Impulsée par la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et la Conférence des grandes écoles (CGE), cette charte affirme leur volonté de mettre en œuvre une politique commune en matière d'égalité femmes-hommes, avec le soutien du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère des Droits des femmes. Dans cette optique, les conférences invitent les établissements à adhérer à la charte de l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur, à prendre position sur les principes de l'égalité femmes-hommes, et à faire connaître et mettre en œuvre leurs engagements dans ce domaine. Cette politique concerne aussi bien les étudiant-e-s que la gouvernance des établissements, l'ensemble des personnels, y compris les chercheurs et chercheuses, ainsi que les activités d'enseignement et de recherche.

¹⁸. Sandrine DAUPHIN, « Action publique et rapports de genre », *Revue de l'OFCE*, 2010/3 (n° 114), pp. 265-289.

En particulier, les conférences invitent chaque établissement :

1. à nommer un-e référent-e ;
2. à utiliser des outils de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés ;
3. à faire et à diffuser un état des lieux statistique sexué ;
4. à organiser des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes auprès des étudiant-e-s comme du personnel ;
5. à prévenir toute forme de violence et de harcèlement.

Cette charte a été fondatrice dans la constitution de priorités et d'une culture commune de l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur.

Quelques chiffres

Bien que les femmes soient majoritaires parmi les étudiant-e-s et personnels, on peut observer une **forte ségrégation selon la discipline ou la profession**, et une disparition progressive du vivier de femmes au cours de leur avancement de carrière. Dans ce contexte, **les violences sexistes et sexuelles agissent comme marqueurs d'exclusion**.

- Parmi les étudiant-e-s

Selon les chiffres du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation¹⁹, les femmes représentent 56 % des effectifs étudiants, universités et écoles confondues. Toutefois, elles demeurent **minoritaires dans les formations scientifiques et/ou sélectives**. Ainsi, seuls 30 % des effectifs sont féminins en sciences fondamentales, tout comme au sein des écoles d'ingénieur-e-s – malgré une augmentation progressive au cours des dix dernières années (voir fiche « [Marrainage et mentoring](#) », Université de Toulouse III – Paul Sabatier). Enfin, la part des femmes demeure inférieure à celle des hommes parmi les doctorant-e-s (46 % selon le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation).

- Parmi les personnels non enseignants

Les femmes sont **surreprésentées parmi les personnels non enseignants** de l'enseignement supérieur et de la recherche (63 %), en particulier parmi les personnels contractuels, dont le statut est moins stable et moins rémunérateur. Les hommes occupent majoritairement les corps les plus rémunérateurs et prestigieux.

- Parmi les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs titulaires

Les femmes représentent 40 % des effectifs globaux (63 % en langues et littérature et 19 % en sciences de l'ingénieur-e). Alors qu'il y a **45 % de femmes parmi les maîtres-se-s de conférences** (MCF), elles ne représentent que **27 % des professeur-e-s des universités** (PU).

- Au sein de la gouvernance

Les femmes ne représentent que **19 % des président-e-s d'université** et 43 % des vice-président-e-s. La répartition des portefeuilles dans les équipes politiques connaît des variations selon le sexe, les fonctions les plus prestigieuses (recherche) étant plus souvent investies par des hommes.

.....
¹⁹. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Enseignement supérieur, recherche et innovation : vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés, 2021*, disponible sur : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid35339/enseignement-superieur-et-recherche-vers-l-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles.html>



QUE DIT LA LOI ?

L'injure

(art. R. 621-2 du Code pénal)

Une injure est une parole, un écrit, un geste ou un procédé adressé à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. Elle peut notamment avoir un caractère sexiste.

Peine encourue : 750 € d'amende

L'outrage sexiste

(art. 621-1 du Code pénal)

L'article 15 de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les Violences sexistes et sexuelles a introduit l'infraction d'outrage sexiste, lequel est défini comme le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Peine encourue : 750 € d'amende

Diffusion de messages contraires à la décence : la pornographie

(art. R. 624-2 du Code pénal)

Il est interdit de diffuser sur la voie publique ou dans des lieux publics (tels que les environnements collectifs de travail) des messages contraires à la décence et, notamment, des représentations (sous forme d'écrits, de dessins, de photos, etc.) d'ordre sexuel. Il est également interdit d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages sans demande préalable du destinataire.

Peine encourue : 750 € d'amende

L'exhibition sexuelle

(art. 222-32 du Code pénal)

L'exhibition sexuelle consiste en l'exécution d'un acte sexuel imposé à la vue d'autrui, et commis dans un lieu accessible à la vue de tous. Cela concerne également l'exhibition d'une partie intime.

Peine encourue : 1 an d'emprisonnement et 15.000 € d'amende

Harcèlement téléphonique ou cyberharcèlement

(art. 222-16 du Code pénal)²⁰

Le harcèlement téléphonique est caractérisé par des appels téléphoniques malveillants réitérés.

Le cyberharcèlement est une forme de harcèlement s'effectuant par la voie des communications électroniques, avec ou sans coordination des agresseurs.

Peine encourue : 1 an d'emprisonnement et 15.000 € d'amende

Le harcèlement discriminatoire

(art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008)

« Tout agissement lié à (un motif prohibé), subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

« Bien que le harcèlement discriminatoire ne soit pas une infraction pénale, certaines situations peuvent également relever du délit de harcèlement moral ou de discrimination, lorsque l'intention de l'auteur de commettre de tels faits peut être établie. »²¹

Le harcèlement sexuel

(art. 222-33 du Code pénal)

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :
• portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
• ou créent à l'encontre de celle-ci une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée), dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Peine encourue : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende (3 ans et 45.000 € si abus d'autorité conféré par la fonction)

Le harcèlement sexuel

(art. 222-33 du Code pénal)

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- ou créent à l'encontre de celle-ci une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée), dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Peine encourue : 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende (3 ans et 45.000 € si abus d'autorité conféré par la fonction)

L'agression sexuelle

(art. 222-22 du Code pénal)²²

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » Par exemple, une personne est victime d'une agression sexuelle si elle subit des attouchements sur les seins/fesses d'un ou une collègue. Il peut aussi y avoir agression sexuelle commise par surprise si l'auteur agit alors que la victime ne s'y attend pas.

Peine encourue : 5 ans d'emprisonnement et 75.000 € d'amende

Le viol

(art. 222-23 du Code pénal)

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte (physique ou morale art. 222-22-1), menace ou surprise est un viol. »

Le viol concerne tout acte sexuel avec pénétration de quelque nature qu'il soit : ceci désigne toute pénétration sexuelle, qu'elle soit vaginale, anale (sodomie) ou orale (fellation), ou pénétration sexuelle par la main ou des objets.

Peine encourue : 15 ans de réclusion criminelle

20. Article 222-16 du Code pénal, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042193596/

21. Défenseur des droits, *Le harcèlement discriminatoire au travail : fiche pratique à destination des employées et des employeurs*, septembre 2018, disponible sur : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/fiches-thematiques/fiche-pratique-a-destination-des-employees-et-des-employeurs-le-harcèlement>

22. Article 222-22 du Code pénal, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000022469961/2010-07-11/

- Dans les instances

La loi du 22 juillet 2013 impose des listes de candidatures alternant les sexes lors des élections aux conseils centraux des universités : conseils d'administration, commissions de la Recherche, et commission de la Formation et de la Vie universitaire. Cette mesure a permis d'augmenter d'environ 10 % la part des femmes dans chacune de ces instances, bien que **les têtes de liste restent encore majoritairement des hommes.**

Les violences sexistes et sexuelles en chiffres

Il reste difficile d'accéder à des données nationales et rigoureuses sur l'ampleur des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. **L'enquête Violences et rapports de genre (VIRAGE, 2015-2020)** de l'Institut national d'études démographiques (INED) a mis en lumière le fait que les femmes de 20 à 24 ans sont les plus susceptibles de subir des violences. Dans son volet « Universités », l'enquête montre que **47 % des répondantes se déclarent victimes de sexisme**, tandis que 14 % disent ne subir « aucun sexisme au quotidien ». Les 39 % de répondantes restantes ne se déclarent pas victimes, bien qu'elles indiquent avoir subi des gestes relevant du sexisme ou du harcèlement. Afin de mieux objectiver la question de la prévalence des violences sexistes et sexuelles, **certains établissements ont lancé leur propre enquête interne**, par voie de questionnaire adressé à l'ensemble des étudiant·e·s et personnels (voir fiche « [Enquête sur la perception des discriminations et des violences sexistes et sexuelles chez les étudiant·e·s](#) », Université de Lorraine). De telles initiatives, mises en place selon une méthodologie précise (voir fiche « [État des lieux/Diagnostic](#) »), sont aussi utiles pour mobiliser la communauté autour de la lutte contre ces violences, en permettant aux victimes et témoins de saisir la cellule de prise en charge des violences sexistes et sexuelles, à l'issue du questionnaire.

Soirées étudiantes et week-ends d'intégration

Les établissements d'enseignement supérieur engagent leur responsabilité lors des moments festifs (week-ends d'intégration, par exemple) auxquels participent leurs étudiant·e·s, même lorsque ces moments sont organisés à l'extérieur de l'établissement. Sensibiliser les membres des associations d'étudiant·e·s et des bureaux des élèves aux risques et aux meilleures manières d'y faire face permet l'organisation de soirées ou de week-ends d'intégration plus sûrs pour tous et toutes.

Les pistes d'action

Le plan d'égalité femmes-hommes

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Cette obligation s'applique aux universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Ce plan doit impérativement comporter des mesures dans les quatre domaines suivants :

- **évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;**
- **garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois ;**
- **favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;**
- **prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.**

Le ministère a créé un référentiel, illustré d'exemples concrets, afin de soutenir les établissements dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'action égalité²³. Il incite également les établissements à « *intégrer la gouvernance de la politique égalité* » et à mettre en place des « *actions à destination des usagers* ».

Favoriser la mixité des filières

La production de données chiffrées est fondamentale pour objectiver les inégalités et mécanismes de ségrégation qui traversent les parcours étudiants et professionnels. La **mise en place d'indicateurs de suivi de la mixité** concernant aussi bien les personnels, enseignants ou non, que les étudiant·e·s (doctorant·e·s compris·e·s) constitue un outil indispensable pour fixer des objectifs et mesurer les progrès. **Déconstruire les stéréotypes de genre relatifs aux filières ou aux métiers**, par le biais de conférences, de formations dédiées ou de campagnes de communication, peut permettre de réduire les *a priori* des étudiant·e·s vis-à-vis de certaines trajectoires de formation ou de carrière qu'elles et ils perçoivent comme « *pas faites pour elles et eux* ». Faire intervenir des professionnel·le·s, des « *rôles modèles* » ou des personnes inspirantes dont les profils vont à l'encontre des stéréotypes de genre peut favoriser des vocations (voir fiche « [Correspondants-carrières](#) », Université de Nantes). Ainsi, de nombreuses initiatives de sensibilisation peuvent être menées auprès des étudiant·e·s, mais aussi de classes de collège et lycée autour de l'orientation vers des filières peu mixtes (voir fiche « [Chaire institutionnelle Assystem Égalité femmes-hommes](#) », INSA Lyon).

Institutionnaliser les études sur le genre

L'institutionnalisation des études de genre engage **une réflexion plus large sur l'analyse des rapports sociaux de sexe et sur le rôle de l'université dans la production des inégalités**. Cette réflexion va de pair avec les politiques d'égalité, puisqu'un soutien à la recherche et aux enseignements sur le genre permet de renforcer en retour les actions mises en œuvre par les établissements. C'est aussi le sens de la loi du 4 août 2014, qui prévoit que les politiques d'égalité incluent des actions « *visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués* ».

Dans ce contexte, **les missions Égalité jouent un rôle de transmission**, s'appuyant sur un réseau interne d'enseignants-chercheurs et d'enseignantes-chercheuses spécialistes des questions de genre, sur le service culturel de l'université et sur celui de la communication.

Violences sexistes et sexuelles : un chantier structurant des politiques d'égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche

Mise à l'agenda au début des années 2000 avec la mobilisation du Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES)²⁴, **la lutte contre les violences sexistes et sexuelles a bénéficié d'une avancée avec la circulaire du 26 novembre 2015** sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. En décembre 2017, à l'occasion du colloque « *Violences sexistes et sexuelles : de la prise de conscience à la prise en charge* », le ministère a incité les établissements à **mettre en place des dispositifs de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles**. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a transformé cette incitation en obligation. Accroître l'information de tous et de toutes au sujet de ces dispositifs est le point de départ d'une politique efficace de prévention des violences sexistes et sexuelles. Généraliser l'organisation de modules de formation sur ce qui relève des violences sexistes et sexuelles et les stratégies

23. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, octobre 2020, disponible sur : http://www.cdefi.fr/files/files/20201000_-_Referentiel_plan_d_action_egalite_dans_l_ESR.pdf

24. Voir : <https://clasches.fr/>

institutionnelles pour y faire face (en partenariat avec des associations, par exemple) permet d'homogénéiser le niveau de connaissance de tous et de toutes sur ces sujets. Informer sur les ressources à disposition (documentaires, humaines, institutionnelles, juridiques et partenariales), mais aussi sur les sanctions encourues démontre l'engagement de l'établissement pour bannir ces pratiques et garantir un espace sûr pour tous et toutes (voir fiche : « [Formation/Sensibilisation au harcèlement moral et sexuel en milieu professionnel sous forme de théâtre d'intervention](#) », Sciences Po Lille, fiche « [Kit de prévention contre les Violences sexistes et sexuelles dans les soirées étudiantes](#) », Université de Toulouse III – Paul Sabatier et fiche « [Mission d'accompagnement contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles](#) », Université Claude Bernard Lyon I).

Groupes de travail et outils sur les violences sexistes et sexuelles

À la suite du colloque « Violences sexistes et sexuelles : de la prise de conscience à la prise en charge », quatre groupes de travail ont été mis en place par l'ANEF, la CPED, le MESRI, la CDEFI, la CGE et la CPU, et de nombreux partenaires, autour de quatre thématiques, qui ont chacun développé des outils à destination des établissements :

- **enquêter** : guide d'accompagnement²⁵ ;
- **former** : création d'un réseau de formateurs et de formatrices²⁶ ;
- **mettre en place un dispositif** : guide d'accompagnement ;
- **communiquer** : campagne de communication nationale.



RESSOURCES

Association nationale des études féministes (ANEF), Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche, La Dispute, 2014, disponible sur : <https://www.anef.org/le-livre-blanc-le-genre-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche-2014-est-en-ligne/>

Conférence des grandes écoles (CGE), Livre blanc sur l'égalité femmes/hommes. De la déclaration d'intention à l'expérimentation, 2020, disponible sur https://www.cge.asso.fr/themencode-pdf-viewer/?file=https://www.cge.asso.fr/wp-content/uploads/2020/06/livre-blanc-FH-V6_compressed.pdf

Défenseur des droits, *Harcèlement sexuel au travail : livret du formateur et de la formatrice*, novembre 2020, disponible sur : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=20252

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027735009/>

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés 2021*, disponible sur : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2021/44/6/parite21_stats_FR_A5_web_1384446.pdf

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023*, disponible sur : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-45589>

Sur le site du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, voir la page « Égalité et lutte contre les discriminations » : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html>

Voir le site de la CPED : <https://www.cped-egalite.fr/ressources/>

25. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, guide « Comment enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ? », novembre 2020, disponible sur : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Parite_et_lutte_contre_les_discriminations/06/7/vss_enquete_guide_esri_03n_1353067.pdf

26. Voir : <https://vss-formation.fr/>

4. ORIENTATIONS SEXUELLES ET IDENTITÉS DE GENRE

De quoi parle-t-on ?

Le sigle LGBT correspond à « lesbiennes, gays, bi et transgenres ». Ce sigle est parfois complété des lettres « Q », qui désigne les personnes queer, I, pour les personnes « intersexuées » (ou « intersexes »), et A, pour « asexuel-le-s » (ce qui donne LGBTQIA). Afin de prendre en compte les identités dépassant le cadre du sigle « LGBT », il est également possible d'y ajouter un « + » pour obtenir LGBT+. Si ces termes nous sont de plus en plus familiers, d'autres mots sont également utilisés dans différentes cultures pour permettre l'autodétermination de son orientation sexuelle ou identité de genre.

Quelle différence entre sexe et genre ? Les définitions du Conseil de l'Europe :

Sexe :

- **Le "sexe" fait référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques** qui différencient les hommes des femmes (comme les gonades, les organes reproductifs, les chromosomes et les hormones).
- **Le sexe est généralement attribué à la naissance** (parfois plus tard, lorsque les caractéristiques sexuelles n'indiquent pas clairement le sexe du bébé, par exemple dans le cas des personnes intersexuées).
- **Le sexe [n'est pas une donnée immuable] :** dans le cas des personnes [transgenres], qui sont nées avec les caractéristiques sexuelles d'un sexe [dans lequel elles ne se reconnaissent pas, un parcours de transition hormonale et/ou des chirurgies de réassignation sexuelles peuvent être effectués].

Genre :

- **Le genre est une construction sociale, psychologique et culturelle** qui s'effectue dans le cadre du processus de socialisation. Différentes sociétés et cultures peuvent donc avoir des conceptions différentes de ce qui est "masculin" ou "féminin". Les sociétés mettent en place des normes et des attentes liées au genre, que les individus assimilent au cours de leur vie – y compris dans la famille, à l'école et à travers les médias. La somme de ces influences impose certains rôles et modèles de comportement à l'ensemble des membres de la société. Les normes de genre – souvent limitées aux notions de masculinité et de féminité – évoluent au fil du temps, mais sont généralement basées sur un ordre hétéronormatif qui prévoit qu'il y a deux sexes (genres) et qu'ils sont attirés l'un par l'autre. Les personnes qui ne semblent pas relever de cette notion binaire de genre sont souvent victimes d'exclusion, de discrimination et de violence.
- Le genre est à la fois une catégorie analytique – une façon de réfléchir à la façon dont sont construites les identités – et une idée politique de la répartition du pouvoir dans la société.

- Les normes de genre sont apprises et intériorisées par l'ensemble des membres de la société.
- Les normes de genre varient d'une culture à l'autre et au fil du temps.
- **Les normes traditionnelles de genre sont hiérarchiques** : elles présupposent une structure de pouvoir inégale liée au genre qui désavantage surtout les femmes.
- **Le genre n'est pas nécessairement défini par le sexe biologique** : le genre d'une personne peut correspondre ou non à son sexe biologique. Le genre est plus une question d'identité et de ressenti personnel. Des personnes peuvent s'identifier comme hommes, femmes ou transgenres, tandis que certaines se retrouvent dans d'autres catégories, et d'autres encore dans aucune de ces catégories (dites "indéterminées"/"non spécifiées"). Les personnes qui ne s'identifient pas comme hommes ou femmes sont souvent regroupées sous les termes généraux "non-binaires" ou "genderqueer" ; mais, en réalité, l'éventail des identifications en termes de genre est illimité.
- **Le genre est très personnel et propre à chaque individu** : certaines personnes reconnaissent leur identité de genre dès l'enfance, d'autres seulement plus tard.
- **Le genre recoupe d'autres catégories**, comme la classe sociale, la couleur de la peau, l'origine ethnique ou le handicap.
- **Le genre est quelque chose que nous exprimons (expression du genre), parfois intentionnellement, parfois sans réfléchir.** Nous communiquons notre genre de plusieurs façons, par exemple par notre façon de nous habiller, de bouger, de nous coiffer et d'interagir avec les autres.

Source : Conseil de l'Europe, « Sexe et genre », disponible sur : <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/sex-and-gender>

L'orientation romantique et/ou sexuelle désigne l'attraction émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus. L'orientation sexuelle des personnes fait partie de leur identité et peut les conduire à se définir, par exemple, comme homosexuels ou gays, homosexuelles ou lesbiennes, bisexuel-le-s ou hétérosexuel-le-s. L'orientation sexuelle est indépendante de l'identité de genre et des caractéristiques sexuelles.

L'identité de genre fait référence au genre dans lequel une personne se reconnaît, qu'elle corresponde ou **non au genre qui lui a été assigné à sa naissance**. Une personne « trans » ne se reconnaît pas dans le genre qui lui a été assigné à sa naissance, à l'inverse d'une personne cis-genre. L'identité de genre et l'orientation romantique et/ou sexuelle sont distinctes et décorréées.

L'expression de genre renvoie à la manière dont une personne manifeste son identité de genre. L'expression de genre recouvre le comportement et l'apparence physique, y compris l'habillement, la coiffure, le maquillage, le langage corporel, la voix, etc. Cette expression peut varier selon le contexte social.

Les personnes intersexuées sont celles dont les caractéristiques physiques ou biologiques, telles que l'anatomie sexuelle, les organes génitaux, le fonctionnement hormonal ou le modèle chromosomique **ne correspondent pas aux strictes distinctions biologiques de sexuation** (femelle/mâle). Ces caractéristiques peuvent se manifester à la naissance ou plus tard dans la vie, souvent à la puberté. L'intersexuation ne détermine ni l'orientation sexuelle ni l'identité de genre.

L'appellation « transgenre » (parfois abrégée en « trans ») est un terme générique qui **désigne un large éventail d'identités associées à une apparence et à des caractéristiques sexuelles perçues comme atypiques, et qui englobe les personnes qui se reconnaissent dans un autre genre que celui qu'on leur a assigné à la naissance**, ou en dehors d'une dualité de genre entre masculin et féminin. Les femmes transgenres se sentent femmes, mais ont été considérées comme appartenant au genre masculin à la naissance ; les hommes transgenres se sentent hommes, mais ont été considérés comme appartenant au genre féminin à la naissance ; tandis que d'autres personnes

transgenres ne se reconnaissent pas dans l'identité de genre binaire. La transidentité n'implique pas de devoir effectuer une ou plusieurs opérations chirurgicales ni d'introduire des demandes pour faire modifier son état civil.

Le terme queer est issu de l'anglais et se traduit par « étrange ». À partir de la fin du XIXe siècle, il était utilisé pour insulter les personnes homosexuelles. Des activistes se réapproprient le terme au début des années 1990 pour affirmer des sexualités et des genres subversifs. Ce terme, **à forte dimension antisexiste et antiraciste, est aujourd'hui revendiqué par des personnes qui ne veulent pas être catégorisées.**

Les personnes asexuelles ressentent peu ou pas d'attraction sexuelle pour les autres et/ou pour elles-mêmes. L'asexualité doit être distinguée de l'abstinence sexuelle, et les personnes asexuelles peuvent choisir d'avoir des relations sexuelles, par exemple pour avoir des enfants.

La « Genderbread person » et la Licorne du genre

Sam Killermann propose, sur son site itspronouncedmetrosexual.com, de multiples ressources gratuites en ligne (en langue anglaise) dont des infographies éducatives relatives aux identités de genre et aux orientations sexuelles.

La « Genderbread person » sert ainsi de support ludique pour clarifier les notions d'identités de genre, d'expressions de genre, de sexes anatomiques, d'attractions sexuelles et d'attractions romantiques.

La Genderbread person est accessible ici :

<https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2018/10/the-genderbread-person-v4/>

Il existe également une Licorne du genre dont les visées pédagogiques sont similaires et qui a été créée par l'association Trans Student Educational Resources. Elle est disponible dans différentes langues ici :

<https://transstudent.org/gender/>

Une version interactive de la Licorne a été créée pour permettre aux utilisateurs et utilisatrices d'identifier leurs propres identités de genre et orientations sexuelles, cette version est disponible ici :

<https://unicorn.mrtino.eu/>

La Genderbread person, la Licorne du genre et des vidéos explicatives sont également accessibles sur le site de L'R des centres des femmes du Québec :

<https://rcentres.qc.ca/2016/10/08/personne-gingenre/>

Homophobie, biphobie et transphobie

D'après SOS Homophobie, « est **homophobe** toute organisation ou tout individu rejetant l'homosexualité et les homosexuels, et ne leur reconnaissant pas les mêmes droits qu'aux hétérosexuel-le-s. L'homophobie est donc un rejet de la différence, au même titre que la xénophobie, le racisme, le sexisme, les discriminations sociales, liées aux croyances religieuses, aux handicaps, etc. »

La **biphobie** désigne toutes les « attitudes ou manifestations de mépris, de rejet ou de haine envers des personnes bi ». La biphobie est fondée sur des stéréotypes vis-à-vis de la bisexualité, comme le fait que la bisexualité n'existerait pas ou ne serait qu'une « phase ».

Enfin, l'association définit la **transphobie** comme « les marques de rejet, de discrimination et de violence » envers les personnes « trans ».

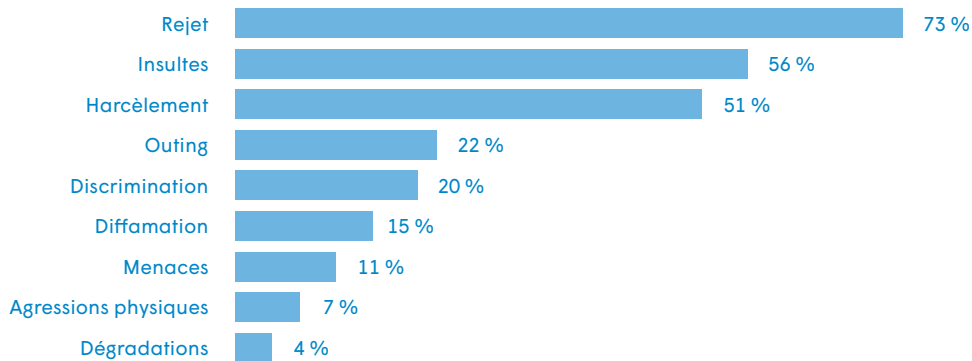
Quelques chiffres

En 2020, SOS homophobie recense 76 cas de LGBTIphobies en milieu scolaire et dans l'enseignement supérieur, représentant 4 % de l'ensemble des situations rapportées. Une proportion en baisse sensible qui peut être attribuée à la fermeture des universités depuis mars 2020 et celle des établissements scolaires durant le premier confinement.

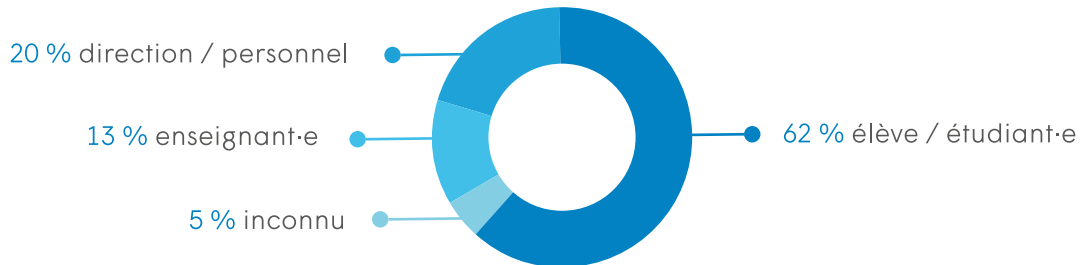
En 2019, 97 cas de LGBTIphobies rapportés à SOS Homophobie concernaient le milieu scolaire et l'enseignement supérieur. **L'association souligne que les LGBTIphobies dans l'enseignement supérieur ont bondi de 6 % en 2018 à 23 % en 2019.**

Sans surprise, les violences en milieu scolaire se traduisent encore principalement par du rejet (79 %) et des insultes (61 %). Le harcèlement occupe également une place importante et se manifeste dans 54 % des cas rapportés, contre 44 % en 2018. Même si la majorité des agressions en milieu scolaire sont commises par des élèves et des étudiant-e-s (61 %), 26 % d'entre elles émanent de l'équipe éducative (direction, corps enseignant ou personnel). Par ailleurs, SOS Homophobie note qu'en 2020, « **avec celui du travail, le milieu scolaire est celui qui connaît le taux le plus élevé d'outing (22 % des cas)** »²⁷.

Manifestations des LGBTIphobies dans le milieu scolaire et l'enseignement supérieur en 2020

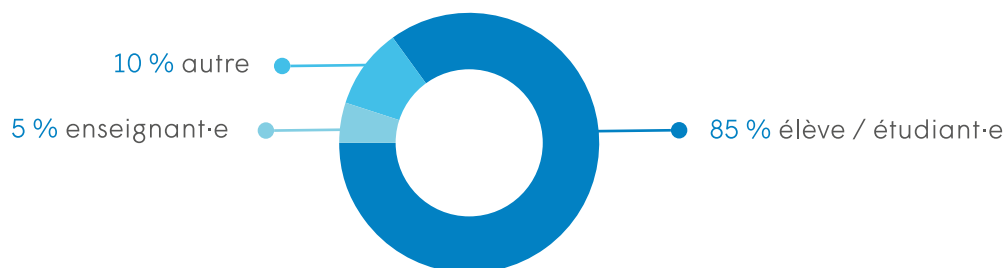


Agresseurs et agresseuses dans le milieu scolaire et l'enseignement supérieur en 2020

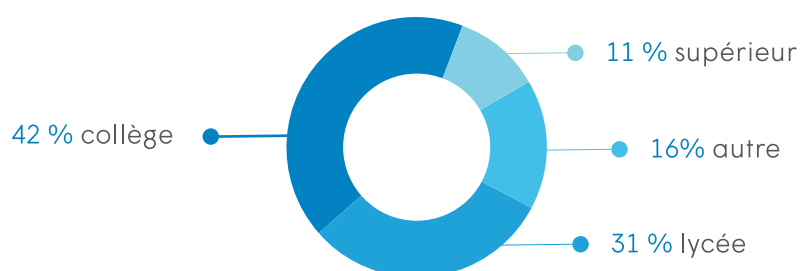


²⁷. SOS Homophobie, *Rapport sur les LGBTIphobies 2021*, disponible sur : https://ressource.sos-homophobie.org/Rapport_LG-BTIphobies_2021_interactif.pdf

Statut des victimes dans le milieu scolaire et l'enseignement supérieur



Répartition des manifestations de LGBTphobies selon les niveaux d'enseignement



Source : SOS Homophobie, Rapport sur les LGBTphobie en 2021, p. 102, disponible sur : https://ressource.sos-homophobie.org/Rapport_LGBTphobies_2021_interactif.pdf

Le rapport de l'Agence européenne pour les droits fondamentaux (FRA) intitulé « *A long way to go for LGBTI equality* » du 14 mai 2020 indique que « **Les jeunes LGBTI âgés de 15 à 17 ans sont davantage victimes de harcèlement que leurs aînés.** Toutefois, près de la moitié d'entre eux (48 %) affirment que quelqu'un les a soutenus, défendus ou protégés, ainsi que leurs droits en tant que personnes LGBTI à l'école. Ce pourcentage tombe à 33 % pour les personnes âgées de 18 à 24 ans et à 7 % pour les personnes de 40 ans et plus »²⁸.

Dans son baromètre 2020 des LGBTphobies au sein de l'enseignement supérieur, le Collectif des associations étudiantes LGBTQ+ d'Île-de-France (Caélif) note **qu'un-e répondant-e LGBT+ sur dix a été victime de LGBTphobie dans son établissement et que plus d'un tiers des répondant-e-s déclarent avoir été témoins de LGBTphobies dans leur établissement.**

Dans 58 % des cas rapportés par les « témoins », il s'agit d'insultes, plus rarement de menaces et harcèlement (5 %), ou d'agressions physiques (1 %), qui persistent malgré tout. Enfin, les personnes « trans » sont souvent victimes de mégenrage (usage du mauvais pronom), recensé dans 17 % de ces cas rapportés.

Cette enquête montre que **ces actes LGBTphobes sont perpétrés aussi bien par des étudiant-e-s que par des professeur-e-s ou des membres de l'administration.** Le Caélif constate que, « *parmi les victimes (...), 85 % ne rapportent pas ces faits à l'administration de leur établissement, souvent en considérant que cela serait inutile voire que cela pourrait leur nuire. Le fait que, dans un peu moins d'un cas sur cinq, les faits rapportés ont été commis par l'équipe académique ou dans un cours contribue à expliquer ce sous-report* ».

.....
²⁸. Agence européenne pour les droits fondamentaux (FRA), *A long way to go for LGBTI equality*, 14 mai 2020, disponible sur : https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbti_survey_-_general_qa_fr.pdf



QUE DIT LA LOI ?

La loi française interdit les manifestations LGBTphobes, en distinguant les propos, images et écrits LGBTphobes, les violences, le harcèlement discriminatoire et les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Concernant les propos, images et écrits, l'auteur-e d'une injure publique à caractère homophobe ou transphobe encourt une peine d'un an d'emprisonnement et une amende pouvant aller jusqu'à 45.000 €.

Par exemple : lors du conseil municipal, un élu a assimilé homosexualité et zoophilie. Il a été condamné à 2.000 euros d'amende par le tribunal correctionnel du Mans pour injures publiques envers un groupe de personnes à raison de l'orientation sexuelle. Il a également dû verser 1.500 € à l'association de défense des droits des personnes LGBT, partie civile dans le procès.

Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre sont condamnables devant les juridictions pénales, civiles et administratives. Devant les juridictions pénales, l'auteur-e de la discrimination encourt jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende. L'auteur-e peut également être condamné-e à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Décision-cadre du Défenseur des droits

Dans sa décision-cadre de juin 2020, le Défenseur des droits « *recommande aux chefs d'établissement scolaire et d'enseignement supérieur de **permettre aux mineurs et jeunes transgenres de se faire appeler par le prénom choisi, d'employer les pronoms correspondants (féminins, masculins ou non-binaires) et de respecter les choix liés à l'habillement, et en prenant en considération leur identité de genre pour l'accès aux espaces non mixtes existants (toilettes, vestiaires, dortoirs)*** ».

Par ailleurs, la circulaire 2015-0012 du 24 mars 2015 précise que « toute personne ayant bénéficié d'un changement d'état civil – nom(s), prénom(s), sexe, etc. – **peut demander la délivrance d'un diplôme conforme à son nouvel état civil** ».

Les pistes d'action

S'engager, former et communiquer : afficher l'engagement de l'établissement contre la haine et les discriminations envers les personnes LGBT+ peut passer par la signature d'une charte dédiée (voir fiche « [Formaliser l'engagement de l'établissement](#) ») ou son inscription dans le règlement intérieur (voir fiche « [Signer la charte de l'Autre Cercle](#) », [Université Toulouse III – Paul Sabatier](#)).

La récente charte de l'Autre Cercle spécialement adaptée pour l'enseignement supérieur et la recherche contraint à mettre en place des plans d'action en direction des étudiant·e·s et des personnels qui favorisent l'engagement de l'établissement. Les étudiant·e·s et les membres du personnel doivent pouvoir bénéficier de formations relatives aux LGBTphobies, afin de repérer ces situations et de savoir y faire face dans le respect de tous et toutes. Par ailleurs, il est essentiel de diffuser largement les informations relatives au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, ainsi que les coordonnées de la personne référente sur les questions LGBT+ au sein de l'établissement auprès de tous les publics (étudiant·e·s et membres du personnel).

Favoriser le respect des droits des personnes « trans »

Dans une lettre du 17 avril 2019²⁹ adressée aux président·e·s d'université, aux directeurs, aux directrices et aux chef·fe·s d'établissement, la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence des grandes écoles (CGE) et la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) formulent des recommandations pour favoriser l'inclusion des personnes transgenres (voir fiche « [Dispositif de reconnaissance du prénom d'usage et formation des personnels de scolarité aux enjeux LGBT+](#) », [Université Rennes 1](#)). Ils invitent à « **faciliter l'utilisation du prénom d'usage sur les documents et pièces internes à l'établissement pour les personnes transgenres, tout au long de leur scolarité ou de leur carrière professionnelle** ».

Par ailleurs, juridiquement, une personne ne peut être tenue de faire état ou de fournir des preuves de sa transition, sauf les documents de l'état civil si une modification est demandée par l'étudiant·e. Les établissements doivent s'interdire de divulguer des informations permettant d'avoir connaissance de la transidentité d'une personne.

Traiter les agissements LGBTphobes et sanctionner : tout incident LGBTphobe porté à la connaissance de l'établissement doit faire l'objet d'un traitement adapté. Les instances compétentes doivent être alertées et rassembler toutes les informations nécessaires pour objectiver les faits (voir fiche « [Signaler et sanctionner les discriminations](#) »). **L'établissement doit prendre des mesures pour accompagner la personne ayant subi le préjudice et, le cas échéant, engager des procédures disciplinaires contre les personnes mises en cause.** La personne concernée et/ou l'établissement peuvent ensuite choisir de porter plainte dans les limites des délais légaux (un an pour injures, diffamation ou provocations à la haine anti-LGBT ; six ans pour harcèlement, discriminations et violences ; vingt ans en cas de crime).

Créer un environnement inclusif : pour lutter contre les pressions exercées par la norme hétérosexuée et favoriser l'inclusion des personnes LGBT+, il peut être **utile de travailler étroitement avec les associations étudiantes, les syndicats du personnel et les associations de défense des droits des personnes LGBT+**. L'organisation d'événements dédiés, par exemple à l'occasion du mois des fiertés, peut favoriser le dialogue sur ces sujets, faciliter la déconstruction des stéréotypes et inciter à une communication plus inclusive, par exemple dans le cadre de la vie étudiante, mais pas uniquement.

.....
²⁹. Voir : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Lutte_contre_les_discriminations/84/4/lettre_ministre_1117844.pdf



RESSOURCES

AFMD, *Kit de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail, question d'égalité, question d'opportunité*, AFMD 2020. Disponible sur : https://www.afmd.fr/kit_inclusion_LGBT

Caëlif, *LGBTphobies dans l'enseignement supérieur en France – Baromètre 2020*, disponible sur : <http://caelif-interasso.org/actions/barometre/>

Campagne d'affichage de SOS Homophobie, disponible sur : <https://cestcommeca.net/mediatheque/bien-dans-ma-vie-et-cestcommeca/>

Défenseur des droits, *Discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre*, mai 2020, disponible sur : <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/dep-orientsex-num-14.05.20.pdf>

Défenseur des droits, guide *Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi*, 2017, disponible sur : <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-num-lgbt-06.05.19.pdf>

Glossaire des Nations unies, voir : <https://www.unfe.org/fr/definitions/>

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche*, guide 2021. Disponible sur : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/LGBT/70/0/LGBTI_A5_V2_1407700.pdf

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, page « Égalité et lutte contre les discriminations », Campagne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur, disponible sur : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html>

SOS Homophobie, Rapport sur les LGBTphobies 2021, disponible sur : https://ressource.sos-homophobie.org/Rapport_LGBTphobies_2021_interactif.pdf

5. ORIGINE ET RELIGION

De quoi parle-t-on ?

Le critère de l'origine est un élément central du dispositif législatif français en matière de non-discrimination. Plusieurs critères y font directement ou indirectement référence :

- **l'origine ;**
- **l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race, une ethnie ou une nation ;**
- **l'apparence physique ;**
- **le lieu de résidence ;**
- **la nationalité ;**
- **le nom de famille (patronyme) ;**
- **l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée ;**
- **la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français.**

Les politiques contre « le racisme et l'antisémitisme »

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, la prévention des discriminations liées à l'origine et à la religion est fréquemment mise en place dans le cadre de politiques concernant la lutte contre le « racisme et l'antisémitisme ». Elles ont notamment donné lieu au développement d'un réseau de référent-e-s éponyme animé par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation chargé de ces questions au sein des établissements. La DILCRAH (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et la haine anti-LGBT) coordonne également certaines actions pouvant associer les établissements, comme la semaine d'éducation contre « le racisme et l'antisémitisme » ou encore la participation aux CORAH (Comités opérationnels contre le racisme et l'antisémitisme, la haine anti-LGBT), sous la responsabilité des préfet-e-s de département. Certains établissements ont également désigné des référent-e-s laïcité susceptibles d'intervenir dans le périmètre des discriminations liées à la religion. Ces deux responsabilités de référent-e-s sont parfois confiées à la même personne.

Le continuum entre racisme et discrimination raciale

Le racisme renvoie à un système de domination fondé sur l'altérisation (considérer comme autre par nature) **et la hiérarchisation des groupes en raison de leur prétendue origine, « ethnique » ou « race ».**

Il combine une **dimension idéologique** qui justifie et légitime la séparation et/ou la hiérarchie, et des pratiques ou organisations qui la (re)produisent concrètement. Par extension, le racisme désigne des attitudes (hostilité, mépris, paternalisme...) revenant à minoriser (traiter comme valant moins) certaines catégories de personnes. Ces attitudes sont nourries par des préjugés sur leur comportement, leur culture ou leur mode de vie.

Le racisme se traduit, entre autres, par des propos, des comportements ou des violences à l'égard d'une personne en raison de son origine ou de sa religion vraie ou supposée (c'est-à-dire déduite, par exemple, de l'apparence physique, de la couleur de peau, du nom de famille ou de l'accent d'une personne, sans que celle-ci soit nécessairement de cette origine, ou pratiquante de cette religion).

Cela peut, par exemple, être le fait d'un·e étudiant·e qui éviterait de s'asseoir à côté de certaines personnes de sa promotion en raison de leur couleur de peau ou de leur origine présumée.

La discrimination est, quant à elle, caractérisée comme une inégalité de traitement en raison d'un critère illégitime (par exemple, ici, l'origine). La loi définit un certain nombre de contextes, dont l'éducation et la formation (conditions d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.), où l'usage des critères liés à l'origine et la religion sont *a priori* interdits (voir fiche « [Quel cadre juridique](#) »).

Par exemple, il y a discrimination quand on refuse l'accès à l'enseignement à quelqu'un en raison de son origine présumée.

On parle de « **continuum** » entre racisme et discrimination au motif de l'origine dans la mesure où la seconde est l'une des formes concrètes de réalisation du racisme. En outre, certaines pratiques répétées constituent une situation de harcèlement discriminatoire, punie par la loi.



QUE DIT LA LOI ?

L'injure raciste

La loi définit l'injure raciste comme « toute expression outrageante, terme de mépris ou invective adressé à une personne ou à un groupe à raison de leur origine ou de leur appartenance à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée ». Elle s'inscrit dans le cadre de la loi sur la liberté de la presse de 1881 plusieurs fois modifiée (1972, 1990...), conférant ainsi aux limites des libertés individuelles dans ce domaine celles dont la presse bénéficie.

Lorsqu'elle est publique, son auteur-e encourt jusqu'à un an de prison et/ou 45.000 € d'amende ([articles 29, alinéa 2 et 33, alinéa 3 de la loi du 29 juillet 1881](#)).

Lorsqu'elle n'est pas publique, elle est punie de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe, soit 1.500 € au plus ([article R. 625-8-1 du Code pénal](#)), et de peines complémentaires ([article R. 625-8-2 du Code pénal](#)).

*Exemple : un enseignant-chercheur est traité de « sale *** » dans un couloir de l'établissement.*

La diffamation raciste

Si les propos tenus imputent des faits précis qui portent atteinte à l'honneur d'une personne ou d'un groupe en raison, notamment, de son origine, de sa religion ou de son apparence physique (exemple : « les ressortissants de tel pays détournent à leur profit les aides publiques »), il s'agit de diffamation raciste.

Lorsqu'elle est publique, son auteur-e encourt jusqu'à un an de prison et/ou 45.000 € d'amende ([articles 29, alinéa 1 et 32, alinéa 2 de la loi du 29 juillet 1881](#)).

Lorsqu'elle n'est pas publique, elle est punie de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe, soit 1.500 € au plus ([article R. 625-8 du Code pénal](#)), et de peines complémentaires (article R. 625-8-2 du Code pénal).

Exemple : rendant des copies, un enseignant déclare « l'étudiant X est africain. Il n'a pas l'habitude de travailler, il a plagié ce texte, c'est évident ».

La provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence raciste

Si ces propos encouragent la discrimination, la haine ou la violence raciste (exemple : « il faudrait tous les tuer, ces *** »), il s'agit d'une incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence raciste.

Lorsqu'elle est publique, son auteur-e encourt jusqu'à un an de prison et/ou 45.000 € d'amende, ainsi que des peines complémentaires ([article 24, alinéas 6 et 8 de la loi du 29 juillet 1881](#)).

Lorsqu'elle n'est pas publique, elle est punie de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe, soit 1.500 € au plus (article R. 625-7 du Code pénal), et de peines complémentaires (article R. 625-8-2 du Code pénal).

*Exemple : des tags « Europe blanche » et « Dehors les *** » sont découverts sur les murs d'une université.*

Précision : ni la critique d'une religion ni le « blasphème » ne constituent des délits. L'enseignement supérieur garantit la liberté de conscience.

Le délit d'apologie des crimes

Si ces propos promeuvent ou justifient un crime de guerre ou un crime contre l'humanité (exemple : « ils ont bien fait de tous les exterminer, ces *** »), il s'agit d'un délit d'apologie des crimes de guerre, des crimes contre l'humanité ou des crimes et délits de collaboration avec l'ennemi.

Lorsque ces propos sont publics, leur auteur-e encourt jusqu'à cinq ans de prison et/ou 45.000 € d'amende (article 24, alinéa 3 de la loi du 29 juillet 1881).

La contestation de l'existence d'un ou plusieurs crimes contre l'humanité

Enfin, si ces propos nient ou minimisent un fait historique relatif à un crime contre l'humanité (exemple : « c'était pas si grave, de tuer tous les *** »), ils constituent une contestation de l'existence d'un ou plusieurs crimes contre l'humanité.

L'auteur-e de telles contestations publiques encourt jusqu'à un an de prison et/ou 45.000 € d'amende (article 24 bis de la loi du 29 juillet 1881).

Actes racistes : violences ou discriminations à caractère raciste

Les violences physiques sont interdites et sanctionnées par la justice. Le caractère raciste de tout crime ou délit impliquant des violences physiques est une circonstance aggravante.

Ainsi, l'article 132-76 du Code pénal prévoit une aggravation des peines « lorsqu'un crime ou un délit est précédé, accompagné ou suivi de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui portent atteinte à l'honneur ou à la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont fait partie la victime à raison de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race, une ethnie, une nation ou une religion déterminée... ».

Décision du Défenseur des droits

Délibération n° 2009-409 du 21 décembre 2009 relative au refus de prise en compte, par un rectorat, des services effectués par un professeur agrégé à l'étranger, pour déterminer son ancienneté

Le Défenseur des droits (ex-HALDE) a été saisi par une réclamante du refus opposé par le rectorat de prendre en compte les services qu'elle a effectués dans une université algérienne en qualité d'assistante et de chargée de cours, pour déterminer son ancienneté.

Il considère que la décision de refus de prise en compte de l'expérience professionnelle acquise en Algérie pour déterminer l'ancienneté de Madame X constitue une discrimination indirecte fondée sur l'origine, prohibée par les dispositions de [l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983](#) et de [l'article 2 de la loi du 27 mai 2008](#) : la mesure, apparemment neutre, entraîne un désavantage particulier pour les professeurs d'origine étrangère qui ne pouvaient faire valoir d'autre expérience professionnelle que celle acquise dans leur pays d'origine.

Il recommande au recteur de réexaminer la situation de l'intéressée conformément aux textes en vigueur et de prendre en compte, pour déterminer son ancienneté, les fonctions exercées par la réclamante en Algérie pendant treize ans, sous réserve que celles-ci soient équivalentes à celles qu'elle aurait pu exercer dans un établissement français.

Le lien entre discrimination raciale et discrimination religieuse

Bien que l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée soit un critère à part entière des lois antidiscriminatoires françaises, **les passerelles entre discrimination raciale et discrimination au motif de l'appartenance religieuse sont multiples, et ces deux critères sont fréquemment liés l'un à l'autre**. D'ailleurs, la première loi française contre le racisme, en 1972, incrimine les discriminations et les discours de haine fondés sur « *l'origine, ou (de) l'appartenance ou (de) la non-appartenance d'une personne à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ». L'appartenance religieuse, réelle ou présumée, d'une personne peut ainsi servir de fondement à des propos ou des comportements racistes – et notamment l'appartenance réelle ou supposée à la religion musulmane.

Dans l'étude « *Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines* », parue en 2016, **le Défenseur des droits révèle qu'être perçu-e comme étant de confession musulmane augmente « la fréquence des discriminations déclarées, notamment chez les hommes »**. D'après cette étude, le « marqueur religieux » redouble le « marqueur racial », c'est-à-dire qu'il amplifie les discriminations vécues par les personnes concernées. **L'association entre marqueur racial et religion musulmane supposée vise majoritairement les personnes perçues comme arabes**.

Enfin, et de la même façon, le vade-mecum « *Agir contre le racisme et l'antisémitisme* » du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et la DILCRAH souligne que **l'antisémitisme constitue « une forme particulière de racisme dirigé contre les personnes juives ou supposées telles qui s'enracine dans l'histoire longue »³⁰**. L'antisémitisme revêt historiquement une dimension spécifique dans l'accusation à l'égard d'un groupe présenté comme complotant contre le reste du monde. Comme le précise ce vade-mecum : « *si le racisme réduit les personnes à des caractères immuables, physiques ou moraux, et les assigne ainsi abusivement à une identité fantasmée, l'antisémitisme se nourrit aussi de stéréotypes sur les juifs, mais y ajoute l'idée que tous les juifs seraient intrinsèquement animés par une volonté collective, partagée par chacun d'entre eux, de nuire à une population, à un pays ou au monde, dans le but d'en tirer profit, voire de les détruire* ».

.....
³⁰. Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et DILCRAH, *Vade-mecum - Agir contre le racisme et l'antisémitisme*, octobre 2020, p. 9, disponible : <https://eduscol.education.fr/1720/agir-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme>

L'expression religieuse et la laïcité

La laïcité repose sur trois principes : la liberté de conscience et celle de manifester ses convictions dans les limites du respect de l'ordre public, la séparation des institutions publiques et des organisations religieuses, et l'égalité de tous devant la loi, quelles que soient leurs croyances ou leurs convictions.

La laïcité garantit aux croyant·e·s et aux non-croyant·e·s le même droit à la liberté d'expression de leurs convictions. Elle assure aussi bien le droit d'avoir ou de ne pas avoir de religion, d'en changer ou de ne plus en avoir.

Elle garantit le libre exercice des cultes et la liberté de religion, mais aussi la liberté vis-à-vis de la religion : personne ne peut être contraint par le droit au respect de dogmes ou prescriptions religieuses.

La laïcité suppose la séparation de l'État et des organisations religieuses. L'ordre politique est fondé sur la seule souveraineté du peuple des citoyennes et citoyens, et l'État – qui ne reconnaît et ne salarie aucun culte – ne régit pas le fonctionnement interne des organisations religieuses. De cette séparation se déduit la neutralité de l'État, des collectivités et des services publics, non de ses usagères ou usagers.

La République laïque assure ainsi l'égalité des citoyennes et citoyens face au service public, quelles que soient leurs convictions ou croyances.

La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres, mais la liberté d'en avoir une. Elle n'est pas une conviction, mais le principe qui les autorise toutes, sous réserve du respect de l'ordre public³¹.

L'obligation de neutralité s'applique à tous les agents et à toutes les agentes du service public, sans distinction. Cette neutralité est motivée par l'impératif d'impartialité, et vise à garantir l'égalité de tous les citoyens et toutes les citoyennes devant le service public.

L'obligation de neutralité recouvre le fait de s'abstenir de toute manifestation de ses croyances religieuses, opinions politiques ou considérations philosophiques, dans l'exercice de ses fonctions. Elle s'applique aux fonctionnaires, aux contractuel·le·s, mais aussi aux salarié·e·s travaillant pour une organisation porteuse d'une mission ou d'une délégation de service public.

Toute propagande religieuse, politique ou philosophique auprès des usagères et usagers du service public et de ses collègues est interdite, tout comme le port de signes religieux dans l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation de neutralité religieuse ne s'étend pas aux usagères et usagers dans l'enseignement supérieur. Les étudiant·e·s peuvent donc afficher des signes religieux, et des organisations étudiantes religieuses peuvent organiser, si elles le souhaitent, des activités culturelles dans des salles mises à disposition par l'établissement, par exemple³². Seul le prosélytisme est interdit.

Dans un contexte de tension autour de la laïcité, parfois mal comprise ou mal interprétée, des discriminations peuvent intervenir.

31. Observatoire de la laïcité, *Qu'est-ce que la laïcité ?*, disponible sur : <https://www.gouvernement.fr/qu-est-ce-que-la-laicite>

32. CPU, *La laïcité dans l'enseignement supérieur*, septembre 2015, disponible sur : <http://www.cpu.fr/wp-content/uploads/2015/09/guide-CPU-web.pdf>

Décision du Défenseur des droits

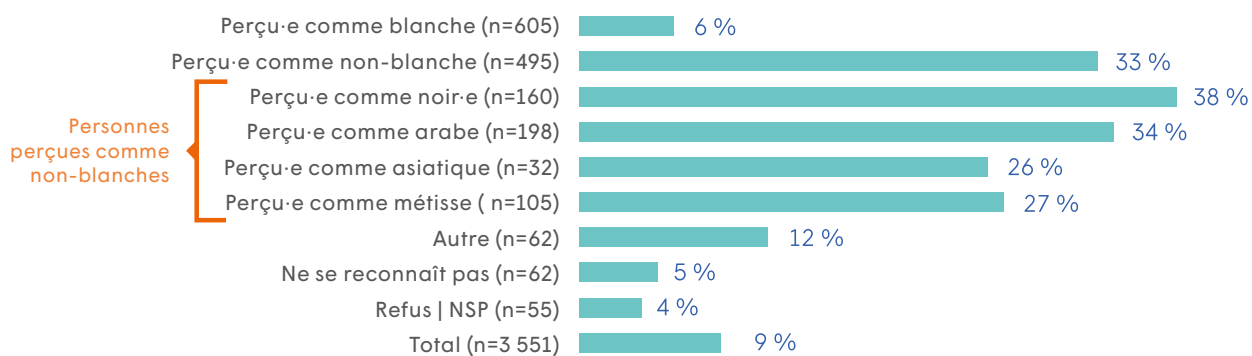
[Délibération n° 2008-194 du 29 septembre 2008 relative à un refus d'accès à un cours de langue opposé par un professeur d'université ayant pour motif le port du voile](#)

Deux étudiantes à l'université ont saisi le Défenseur des droits (ex-HALDE) par l'intermédiaire d'une association. Portant le foulard islamique, elles estiment être victimes de discrimination fondée sur leurs convictions religieuses de la part d'une enseignante d'espagnol. Celle-ci s'oppose au port du voile pendant ses cours à l'université en évoquant la laïcité. Or, la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse ne s'applique pas à l'université. La haute autorité rappelle les termes des articles 432-7 et 225-1 et suivants du Code pénal et porte les faits à la connaissance du conseil d'administration de l'université en sa qualité d'instance disciplinaire.

Quelques chiffres

Plusieurs études portant sur la perception des discriminations liées à l'origine ou à la religion attestent de l'importance de ce sentiment, en particulier chez les personnes appartenant à des groupes minoritaires, comme le montre la figure ci-dessous rapportant des résultats du 11^e baromètre du Défenseur des droits³³ faisant apparaître la différence d'exposition aux propos ou comportements racistes par caractéristiques sociales.

Exposition aux propos ou comportements racistes par caractéristiques sociales (% pondérés)



Lecture : 38% des personnes qui se sentent perçues comme noires déclarent avoir déjà été confrontées à des propos ou comportements racistes au travail.

Source : Défenseur des droits, 11^{ème} baromètre de la perception des discriminations, p.7.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, la 9^e enquête de l'Observatoire national de la vie étudiante (OVE)³⁴ a indirectement interrogé près de 100.000 étudiant-e-s sur leur perception des discriminations en leur demandant si elles et ils considèrent avoir été moins bien traité-e-s que leurs camarades. Comme le montrent les données ci-dessous, **l'origine ou la nationalité, mais également la couleur de peau font partie des caractéristiques les plus fréquemment citées.**

³³. Défenseur des droits et OIT, 11^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, 2018, disponible sur : <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudresult-harcemoral-a4-num-30.08.18.pdf>

³⁴. Ferres BELGHITH, Odile FERRY, Théo PATROS, Élise TENRET, *Repères Conditions de vie* — 2020, disponible sur : <http://www.ove-national.education.fr/publication/reperes-conditions-de-vie-2020/>

Étudiant-e-s considérant avoir été moins bien traité-e-s que leurs camarades*	19%
En raison de leurs origines ou de leur nationalité	23%
En raison de leur couleur de peau	12%
En raison de leur sexe ou identité de genre	11%
En raison de leur façon de s'habiller ou de leur apparence	10%
En raison de leur religion	7%
En raison de leur état de santé ou de leur handicap	4%
En raison de leur engagement syndical, politique, associatif	4%
En raison de leur orientation sexuelle réelle ou supposée	3%
Pour une autre raison	18%
Ne souhaite pas répondre	7%
Ne sait pas	33%

*Ensemble des répondant-e-s (n=60014), étudiant-e-s déclarant avoir été uniquement moins bien traité-e-s que leurs camarades (n=10460)

Lecture : 19% des étudiant-e-s estiment qu'ils et elles ont été moins bien traité-e-s que leurs camarades, dont 23% considèrent que ces traitements différenciés sont liés à leurs origines ou à leur nationalité.

Source : Repères 2020 – Observatoire national de la vie étudiante (page 17)

Ces résultats corroborent ceux de l'enquête menée par l'Université de Bordeaux auprès de 4.776 étudiant-e-s, où le **principal critère de discrimination évoqué est l'origine (réelle ou supposée)** (voir fiche « [Enquête sur le sentiment et l'expérience des discriminations "victimes, témoins, acteurs" »](#), Université de Bordeaux). Dans celle de l'Université de Lorraine, portant sur 4.020 répondant-e-s, les étudiant-e-s qui se sont auto-déclaré-e-s comme appartenant à la minorité noire ou arabe, ou comme étant de religion musulmane expriment le **plus fort sentiment de gravité quant aux discriminations vécues à l'égard de ces critères** (voir fiche « [Enquête sur la perception des discriminations et des violences sexistes et sexuelles chez les étudiant-e-s](#) », Université de Lorraine).

Dans l'enquête pilote du consortium ACADISCR³⁵ réalisée à l'Université de Nanterre en 2020 auprès de 706 personnels et 3.379 étudiant-e-s, l'expérience déclarée du racisme (5,4 %) est légèrement moins fréquente que celle du sexisme (5,9 %). **Le racisme est vécu plus fréquemment par les personnels (9,7 %) que par les étudiant-e-s (4,7 %), en particulier chez les personnels administratifs et techniques (12,8 %) comparé aux enseignant-e-s-chercheur-e-s (6,8 %)**. Les hommes s'en plaignent également plus fréquemment que les femmes (12,3 % vs 7,9 %). Au sein du personnel, les taux peuvent être bien plus élevés pour certains groupes ethnoraciaux/religieux, en particulier chez les personnes qui déclarent être perçues comme noires (33,3 %), musulmanes (30,8 %) ou juives (20 %).

35. Voir : <https://acadiscr.parisnanterre.fr/>, résultats présentés lors des journées de la CPED au camp des Milles à Aix-en-Provence le 24 juin 2021.

Les pistes d'action

Rôle et missions des référent-e-s racisme et antisémitisme

Le réseau de référent-e-s « racisme-antisémitisme » a été mis en place en 2015 au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans le cadre du plan « Grande mobilisation de l'école pour les valeurs de la République ». Ces référent-e-s sont des personnes-ressources et des interlocuteurs et interlocutrices pour les étudiant-e-s, enseignant-e-s et personnels. Elles et ils font remonter les informations, notamment en cas d'incident, animent la semaine d'éducation et d'action contre le racisme et l'antisémitisme, et développent des partenariats avec des associations, institutions, musées et mémoriaux. En 2019, le réseau animé par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation compte plus de 140 membres (enseignant-e-s chercheur-e-s, administratifs et administratives) dans des universités, grandes écoles et établissements publics à caractère scientifique et technologique.

Les référent-e-s laïcité

En avril 2015, à la suite des attentats du début de l'année, la Conférence des présidents d'université (CPU) préconise la mise en place de référent-e-s laïcité dans les établissements d'enseignement supérieur. Le rôle de ces référent-e-s est d'apporter des réponses sur les questions de laïcité et de faits religieux – notamment pour faciliter une résolution locale des situations qui posent question. En répertoriant les incidents, les correspondant-e-s accumulent des informations précises sur ce qui se passe au quotidien dans les établissements. En s'appuyant sur ces situations vécues, la CPU a répertorié des solutions accessibles dans son guide « La laïcité dans l'enseignement supérieur »³⁶.

Les perspectives du nouveau Comité interministériel sur la laïcité

Le 1^{er} Comité interministériel sur la laïcité s'est tenu le 15 juillet 2021 sous la présidence du Premier ministre. Il a établi une feuille de route pour les mois à venir comprenant 17 engagements, dont :

- la nomination d'un-e référent-e laïcité dès le début de 2022 dans chaque administration ;
- l'actualisation de la charte de la laïcité dans les services publics, qui date de 2017 ;
- la formation à la laïcité de chaque nouvel entrant dans la fonction publique mi-2022 au plus tard, et de l'ensemble des agentes publiques et agents publics d'ici 2025 ;
- la finalisation d'ici la fin 2021 d'un guide de la laïcité destiné aux agentes publiques et agents publics.

Des décrets d'application de la loi « confortant le respect des principes de la république » préciseront plusieurs points fin 2021 ou début 2022, qui toucheront directement les établissements publics.

Le rôle des directions des relations internationales (DRI)

Les DRI sont chargées de mettre en œuvre la coopération des établissements avec des établissements partenaires étrangers. À ce titre, elles sont l'un des principaux acteurs de la mobilité culturelle entrante et sortante. Elles jouent donc un **rôle important dans l'accueil des personnels et des étudiantes étrangères et étudiants étrangers** et dans les rencontres interculturelles qu'elles peuvent favoriser, voire accompagner, avec les personnes locales. Elles contribuent également à cette ouverture à la diversité culturelle en encourageant leurs personnels et leurs étudiant-e-s à sortir du territoire. L'expertise de ces services est incontournable pour promouvoir la richesse des cultures, mais également pour prévenir et gérer des situations conflictuelles liées aux différences culturelles.

.....
³⁶. Conférence des présidents d'université, *La laïcité dans l'enseignement supérieur*, septembre 2015, disponible sur : <http://www.cpu.fr/wp-content/uploads/2015/09/guide-CPU-web.pdf>

Agir contre le racisme et les discriminations au motif de l'origine et de l'appartenance religieuse présumée

- **Mesurer** : contrairement aux idées reçues, il est tout à fait possible de mettre en place des indicateurs relatifs à l'origine. Il est possible **d'interroger les étudiant-e-s, mais également les personnels sur leur ressenti** concernant des discriminations au motif de leur origine ou de leur appartenance religieuse présumée. Il est nécessaire de **comptabiliser les plaintes reçues** en lien avec le racisme, l'antisémitisme ou l'islamophobie, et de **recenser les situations problématiques** en lien avec ces critères³⁷.
- **Signaler, écouter et, le cas échéant, sanctionner** : il est impératif de **mettre en place des dispositifs de recueil de plaintes** sur ces questions et de prendre en considération chaque plainte. Aucun comportement ou propos raciste ou discriminatoire ne doit rester sans suite.
- **Développer des partenariats** : il peut être judicieux de nouer des **partenariats avec les associations locales** susceptibles d'apporter un soutien aux personnes qui estiment être victimes de racisme ou de discrimination au motif de l'origine, mais également pour **sensibiliser la communauté universitaire** à ces questions.
- **Communiquer** : les établissements ne doivent pas craindre de s'emparer de cette question souvent perçue comme taboue, mais bien au contraire **communiquer largement sur leurs ambitions en matière de prévention des discriminations**. **Impliquer les étudiant-e-s** par le biais d'un concours d'affiches ou d'un spectacle vivant sur ce thème, par exemple, peut constituer un fort vecteur d'engagement.
- **Former** : offrir à tous et toutes, étudiant-e-s et membres du personnel, la possibilité de **déconstruire leurs préjugés en lien avec l'origine (réelle ou présumée)** par le biais de modules de formation permet d'éviter que des situations difficiles, voire discriminatoires, surviennent (cf. fiche « [Sensibilisation à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme par l'histoire et la mémoire](#) », Université technologique de Belfort-Montbéliard). Des formations à la laïcité doivent également pouvoir **rappeler l'existence du droit à la liberté d'expression des croyances ou convictions et ses implications au sein de l'établissement**, pour les agent-e-s et les usagères et usagers. Il est conseillé de faire appel à des formateurs et formatrices expérimenté-e-s, afin d'animer les discussions, dans le respect de tous et toutes.
- **Enseigner et valoriser la recherche** : il est essentiel **d'exploiter les résultats de la recherche et les travaux des enseignant-e-s-chercheur-e-s impliqué-e-s dans ce domaine de recherche**. Donner à entendre ou à lire les résultats de leurs travaux, dans le respect des courants ou des approches divergentes, permet de diffuser de l'information inédite sur le sujet, d'éclairer le débat et de valoriser l'établissement qui soutient ces travaux fondamentaux. S'appuyer sur ces expert-e-s peut être utile pour penser l'action de l'établissement.
- **Promouvoir la diversité culturelle** : la diversité culturelle est importante dans les établissements, mais l'apprécier ne va pas forcément de soi. L'éducation interculturelle propose de s'interroger sur les situations interculturelles où les interlocuteurs et interlocutrices interagissent. Elle favorise le développement de la réflexivité au-delà de nos propres cadres de référence, emprunts d'idéologies (Lemoine-Bresson, 2021). Par ce processus, l'éducation interculturelle permet la transformation du regard sur soi et sur les autres. **Peu développées en France, la recherche et les formations dans ce domaine sont à renforcer. Un dispositif lancé à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) répond à ces objectifs**. Imaginées au départ pour favoriser l'accueil et l'intégration des étudiantes étrangères et étudiants étrangers, ces rencontres sont désormais organisées pour répondre à des situations très variées qui contribuent à la réduction des préjugés, y compris en termes de diversité ethnoraciale locale³⁸.

.....
³⁷. Pour connaître les conditions légales de réalisation d'enquêtes portant sur le critère de l'origine dans le domaine de l'emploi : Défenseur des droits et CNIL, *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances – Guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi*, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/836190240_access.pdf

³⁸. Narcisse ACHI, Nicole CARRIGNAN, Pascal TISSERANT, « Témoignage : Le jumelage interculturel, un dispositif pour lutter contre les préjugés », *TheConversation.com*, 25 août 2020, disponible sur : <https://theconversation.com/temoignage-le-jumelage-interculturel-un-dispositif-pour-lutter-contre-les-prejuges-141150>



RESSOURCES

Le site de l'enquête ACADISCR1 : <https://acadiscri.parisnanterre.fr/>

AFMD-FACE, *Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail (2^e édition)*, Éditions AFMD, Collection Piloter, janvier 2021, disponible sur : <https://www.afmd.fr/discriminations-liees-lorigine-prevenir-et-agir-dans-le-monde-du-travail-0>

Romane BLASSEL, *(Dé)construire la race : socialisation et conscientisation des rapports sociaux chez les diplômé-e-s du supérieur*, Thèse de doctorat, Université Côte d'Azur, 2021, disponible sur : www.theses.fr/2021COAZ2002/document

CNCDH, *Rapport 2019 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie*, juin 2020, disponible sur : <https://www.cncdh.fr/fr/publications/rapport-2019-sur-la-lutte-contre-le-racisme-lantisemitisme-et-la-xenophobie>

Anais COULON, Dorothée PRUD'HOMME, Patrick SIMON, *Le racisme et la discrimination raciale au travail*, Éditions AFMD, Collection Analyser, novembre 2018, disponible sur : <https://www.afmd.fr/le-racisme-et-la-discrimination-raciale-au-travail-livre>

Conférence des présidents d'université, *La laïcité dans l'enseignement supérieur*, septembre 2015, disponible sur : <http://www.cpu.fr/wp-content/uploads/2015/09/guide-CPU-web.pdf>

Défenseur des droits, Résultats de l'appel à témoignages. *Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines*, Études&Résultats, septembre 2016, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudesresultats-acces_a_lemploi_et_discriminations_liees_aux_origines-20160919_0.pdf

Défenseur des droits, *Discriminations et origines : l'urgence d'agir*, juin 2020 : <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rap-origine-num-15.06.20.pdf>

Institut universitaire Champollion d'Albi, module d'enseignement « Héritage historique européen et valeurs citoyennes », disponible sur : <https://blogs.univ-ifc.fr/heritage-historique-europeen/le-projet/>

Véronique LEMOINE-BRESSON, « Bousculer pour développer des compétences interculturelles en master MEEF », Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur, 37(1) | 2021, disponible sur : <https://journals.openedition.org/ripes/3025>

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des grandes écoles, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, *Racisme, antisémitisme : Comment agir dans l'enseignement supérieur*, avril 2019, disponible sur : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid141079/racisme-antisemitisme-comment-agir-dans-l-enseignement-superieur.html>

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et DILCRAH, *Vade-mecum – Agir contre le racisme et l'antisémitisme*, octobre 2020, disponible sur : <https://eduscol.education.fr/1720/agir-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme>³⁹

Université Paris Diderot, Colloque « Racisme et discrimination raciale, de l'école à l'université », 27-29 septembre 2018, disponible sur : https://www.canal-u.tv/video/universite_de_nice_sophia_antipolis/1_ouverture_du_colloque_racisme_et_discrimination_raciale_de_l_ecole_a_l_universite.47277

Oscar QUINTERO, *Racisme et discrimination à l'université : lectures croisées des sociétés française et colombienne à partir de l'expérience vécue des étudiants noirs à Paris et Bogota*, Thèse de doctorat, Université Rennes 2, 2013, disponible sur : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00807356>

.....
39. Notons que cette publication traite du racisme et de l'antisémitisme dans l'Éducation nationale. Or, le cadre légal qui s'applique dans les écoles primaires, les collèges et les lycées diffère de celui qui s'applique dans les établissements d'enseignement supérieur (par exemple : la loi de 2004 sur les signes religieux ne s'y applique pas).

6. HANDICAP

De quoi parle-t-on ?

Selon la loi de 2005, le handicap désigne « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* »⁴⁰.

La convention internationale relative aux droits des personnes handicapées définit ces dernières comme « *des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* »⁴¹.

On peut distinguer plusieurs types de handicaps, dont certains sont visibles et d'autres non :

- **les troubles moteurs** : atteinte partielle ou totale de la motricité ;
- **les troubles sensoriels** : altération ou suppression d'un ou de plusieurs sens, tels que la vue ou l'ouïe ;
- **les troubles psychiques** : conséquence d'une maladie mentale ou perturbation de l'équilibre psychologique ;
- **les troubles cognitifs** : dysfonctionnement de la mémoire ou des fonctions intellectuelles, ou trouble développemental de la coordination ;
- **les troubles du spectre de l'autisme** : conditions neurodéveloppementales affectant les relations sociales, la communication, les comportements et les intérêts (triade autistique) ;
- **les maladies invalidantes** : maladies respiratoires, infectieuses, digestives, etc., pouvant entraîner des déficiences ou des contraintes lourdes, qu'elles soient transitoires, permanentes ou évolutives.

⁴⁰. Article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006796464/#:~:text=Version%20en%20vigueur%20depuis%20le%2012%20f%C3%A9vrier%202005&text=La%20personne%20n%C3%A9e%20avec%20un,mesures%20susceptibles%20de%20l'E2%80%99att%C3%A9nuer

⁴¹. Voir article 1 de la convention, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/06._texte_de_la_convention_internationale_relative_aux_droits_des_personnes_handicapees.pdf



QUE DIT LA LOI ?

La [loi du 30 juin 1975](#) entend faire des « personnes handicapées » des citoyennes et des citoyens à part entière intégré·e·s dans tous les domaines : l'école, l'habitat, l'emploi, etc.

La [loi du 10 juillet 1987](#) en faveur de l'emploi des travailleurs et travailleuses handicapé·e·s établit une obligation d'emploi des travailleurs et travailleuses handicapé·e·s à hauteur de 6 % des effectifs pour les organismes du secteur privé et du secteur public de plus de 20 salarié·e·s. Chaque établissement envoie annuellement sa déclaration au ministère et au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En vertu de la loi du 11 février 2005, les établissements doivent, dans un délai de dix ans, rendre accessibles leurs locaux pour toute personne handicapée, notamment les parties ouvertes au public.

Le droit à l'accessibilité plein et entier signifie que la chaîne de déplacement ne doit pas être entravée au risque de rompre le principe d'égalité de traitement, et de mettre en danger la santé de la personne en situation de handicap, ce qui peut constituer, à terme, une discrimination. Cela inclut :

- les déplacements au sein des bâtiments ;
- les mesures d'accessibilité dans le cadre de l'accès aux cours, cours magistraux, cours de TD ;
- les mesures d'accessibilité dans le cadre de la présence lors des partiels ;
- les mesures d'accessibilité dans le cadre de l'accessibilité aux outils numériques ;
- les mesures d'accessibilité dans le cadre de l'accès aux services publics universitaires, à la médecine scolaire et universitaire, au CROUS, à la bibliothèque...

Décisions du Défenseur des droits :

[Décision MLD-2012-153 du 4 juillet 2012 relative à un retard de reclassement ainsi qu'à l'absence d'avancement au grade de professeur des universités 1^{re} classe](#)

Une réclamante, professeure des universités, se plaint des préjudices dont elle aurait été victime dans le déroulement de sa carrière du fait de l'absence de prise en compte, par son employeur, de sa situation de travailleuse handicapée. Cette situation se serait manifestée par un reclassement tardif, ainsi que par des refus de la promouvoir au grade supérieur. L'enquête diligentée par le Défenseur des droits permet de considérer que son reclassement tardif et l'absence d'aménagement de ses conditions de travail ont conduit à ce que la réclamante ne soit jamais promue, ce qui a freiné l'évolution de sa carrière.

Par conséquent, la réclamante a été victime d'une discrimination prohibée en raison de son handicap au sens des articles 6 et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Dès lors, le Défenseur des droits recommande la mise en place d'un groupe de travail sur le reclassement des agent·e·s reconnu·e·s handicapé·e·s au cours de leur carrière, afin de réfléchir sur les solutions adéquates à leur apporter et éviter les situations discriminatoires.

Il recommande, en outre, d'établir une grille d'évaluation des dossiers de candidature à l'avancement de grade des professeur·e·s des universités permettant de prendre en compte, conformément aux prescriptions réglementaires, des activités pédagogiques autres que l'enseignement en « présentiel », afin que les candidatures des professeur·e·s reconnu·e·s handicapé·e·s puissent être évaluées conformément à la réglementation.

Il préconise aussi l'intégration dans le dossier de candidature à l'avancement de grade des professeur·e·s d'université d'une rubrique ad hoc permettant de prendre en considération la situation de ces professeur·e·s. S'agissant de la situation de la réclamante, le Défenseur des droits demande au mis en cause de l'indemniser des préjudices résultant de sa perte de chance d'obtenir une promotion au grade supérieur. Il lui recommande également de s'assurer que, lors de la prochaine session de promotion, le dossier de candidature de la réclamante soit examiné en prenant en compte l'ensemble des activités pédagogiques de nature à compenser son incapacité à enseigner en « présentiel ».

Décision 2019-191 du 24 juillet 2019 relative aux conditions dans lesquelles une université a refusé de renouveler une inscription en doctorat

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative aux conditions dans lesquelles l'université Y a décidé de ne pas renouveler l'inscription en doctorat de Madame X, sans prendre en considération les difficultés découlant de son état de santé et sans respecter les dispositions réglementaires en cas de non-renouvellement d'inscription.

Le Défenseur des droits recommande au président de l'université Y :

- de prendre les mesures nécessaires afin qu'il soit procédé à un examen attentif du dossier de Madame X et à rechercher l'ensemble des solutions de nature à régulariser sa situation en vue de lui permettre de poursuivre la préparation de sa thèse de doctorat au titre de l'année universitaire 2019/2020 ;
- de prendre les mesures nécessaires afin de s'assurer que l'ensemble des dispositions prévues par l'arrêt du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat ainsi que par la charte des thèses s'appliquent de manière effective au sein de l'université. Cela concerne, en particulier, les dispositions relatives à la mise en œuvre de la procédure de médiation et l'information des doctorant-e-s sur la possibilité de prolonger la préparation de leur doctorat en cas d'interruption pour raisons médicales ou familiales, telles que prévues par l'article 14 de l'arrêt du 25 mai 2016 précité.

Le Défenseur des droits demande au président de l'université Y de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Décision 2017-143 du 22 mai 2017 relative à des aménagements spécifiques pour concourir au concours national d'internat en pharmacie

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative aux conditions dans lesquelles ont été examinés puis mis en œuvre les aménagements des épreuves qu'une candidate a sollicités en raison de son handicap, dans le cadre du concours national d'internat donnant accès au troisième cycle spécialisé des études pharmaceutiques, et relative à la discrimination qu'elle estime avoir subie de ce fait. Le Défenseur des droits recommande au ministère des Affaires sociales et de la Santé de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation du préjudice subi par cette dernière. Il recommande également à la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), en lien avec le Centre national de gestion (CNG), de prendre toutes les mesures nécessaires afin de garantir l'égalité de traitement à l'égard des candidat-e-s en situation de handicap, en s'assurant que les aménagements des conditions de passage des épreuves, rendus nécessaires du fait du handicap, soient adaptés aux besoins de chaque candidat-e. Le Défenseur des droits rappelle, par ailleurs, l'obligation d'adresser aux candidat-e-s, conformément à la réglementation applicable, une décision mentionnant les délais et voies de recours leur permettant de contester cette décision et en leur exposant, le cas échéant, les raisons pour lesquelles leurs demandes sont rejetées.

Quelques chiffres

Le handicap est le motif de discrimination ayant fait l'objet du plus grand nombre de saisines du Défenseur des droits en 2020 (21,2 %) ⁴². Il est perçu, avec l'état de santé, comme le deuxième critère le plus discriminant dans l'emploi (après l'origine ou la couleur de peau) par les Français ayant répondu au 13^e baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT ⁴³. Pourtant, la Défenseure des droits note que « *les données statistiques restent lacunaires sur les personnes en situation de handicap et la manière dont on répond ou non à leurs besoins, selon les handicaps, le territoire, le sexe... La Défenseure des droits recommande d'améliorer le dispositif statistique sur la situation, les besoins des personnes handicapées, les réponses apportées* » ⁴⁴.

L'enquête 2020 de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE) montre que, dans l'enseignement supérieur, **4 % des étudiant-e-s estiment avoir été moins bien traité-e-s que leurs camarades en raison de leur handicap** ⁴⁵. Lors de l'enquête « Perception des discriminations et des violences sexuelles » conduite par l'Université de Lorraine en 2017, 62 répondant-e-s sur 4.020 ont déclaré être en situation de handicap, et près de la moitié d'entre elles et eux (30 étudiant-e-s) déclarent avoir été victimes de discrimination au motif de leur handicap ⁴⁶. Sur les sept critères de discrimination étudiés dans cette enquête, le handicap exposerait le plus fréquemment les étudiant-e-s aux discriminations ⁴⁷.

En conclusion d'une revue d'études sur les préjugés et la discrimination, Odile Rohmer et Eva Louvet (2018) ⁴⁸ montrent que des personnes en situation de handicap bénéficient d'une attitude globalement positive pouvant s'expliquer par « *la difficulté à se montrer ouvertement discriminant face à des individus très protégés par les normes sociales* » (2018, p. 198). Cependant, les mesures implicites des préjugés démontrent que, de façon très stable et quelle que soit la déficience, le handicap est considéré comme quelque chose de négatif. Selon ces auteures, ce résultat expliquerait pourquoi, **malgré une reconnaissance de ces inégalités et l'existence d'importantes mesures qui tentent d'y remédier, l'inclusion des personnes en situation de handicap reste encore aujourd'hui un défi à relever**. La reconnaissance du droit à la différence sans souligner le manque est l'une des pistes d'action réclamées dans les *Disability Studies*. Elle reste néanmoins difficilement conciliable avec certaines pratiques en vigueur, en particulier en matière d'accompagnement.

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) ⁴⁹ a pour objet de « *promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales des personnes handicapées sur un pied d'égalité avec les autres* » (article 1^{er}). Cette convention défend le principe selon lequel c'est l'environnement (et non la per-

.....
⁴². Défenseur des droits, Rapport annuel 2020, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/rapport_annuel/ddd_rapport-annuel-2020_18-03-2021.pdf

⁴³. Défenseur des droits et OIT, 13^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Études&Résultats, septembre 2020, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_13e-barometre-discriminations-emploi_2020.pdf

⁴⁴. Défenseur des droits, Consultation citoyenne sur les discriminations. Recommandations et propositions du Défenseur des droits, juin 2021, p. 16, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/contrib-consult-15.06.21_0.pdf

⁴⁵. Feres BELGHITH, Odile FERRY, Théo PATROS, Élise TENRET, Repères Conditions de vie — 2020, disponible sur : <http://www.ove-national.education.fr/publication/reperes-conditions-de-vie-2020/>

⁴⁶. Université de Lorraine, Perception des discriminations et des violences sexuelles, 2017, disponible sur : https://www.univ-lorraine.fr/wp-content/uploads/2020/12/synthese_enquete_discrimination_ul_sept_2017_0.pdf

⁴⁷. Université de Lorraine, Perception des discriminations et des violences sexuelles, 2017, disponible sur : https://www.univ-lorraine.fr/wp-content/uploads/2020/12/synthese_enquete_discrimination_ul_sept_2017_0.pdf

⁴⁸. Odile ROHMER, Eva LOUVET, « Pourquoi les personnes en situation de handicap sont-elles discriminées ? » dans Kléa FANIKO, David BOURGUIGNON, Oriane SARRASIN et Serge GUIMOND, *Psychologie de la discrimination et des préjugés*, Louvain-La-Neuve : DeBoeck Supérieur, 2018.

⁴⁹. À retrouver ici : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/guides/guide-convention-internationale-des-droits-des-personnes-handicapees-cidph>

sonne) qui est inadapté, et énumère les obligations des États signataires en termes d'aménagement et d'accessibilité. **Le Défenseur des droits note le nombre conséquent de saisines en lien avec le critère du handicap qui sont fondées sur un défaut d'aménagement ou un aménagement insuffisant des postes de travail.** Les saisines et recommandations du Défenseur des droits ne se limitent toutefois pas au travail et concernent tous les domaines : « ... des postes de travail et des conditions d'accès à l'éducation et à l'ensemble des domaines concernés par les discriminations »⁵⁰.

Les pistes d'action

Dans les établissements, les actions en faveur du handicap sont transversales et concernent la DRH pour les personnels, l'enseignement, la recherche et la vie universitaire pour les étudiant·e·s, l'immobilier ou encore les services du numérique pour l'accessibilité, voire la direction des relations internationales quand celles-ci se préoccupent des personnels et des étudiant·e·s en situation de handicap. **Le plus souvent, une mission Handicap coordonne ces actions**, parfois en lien avec la mission Égalité si son périmètre s'étend à la diversité et à l'inclusion ou à la prévention des discriminations – la coordination entre ces services permet de conduire des politiques convergentes (voir fiche « [Développement et animation du site Handithèque](#) », Université de Lille). Plusieurs référent·e·s handicap peuvent cohabiter au sein d'un même établissement et relever de différents réseaux nationaux.

Il existe trois réseaux nationaux de référent·e·s handicap :

- un réseau animé par la DGRH, qui traite des actions en faveur des personnels ;
- un réseau animé par la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), dédié aux actions en direction des étudiant·e·s ;
- l'association indépendante APACHES, regroupant des personnels intervenant dans l'accompagnement des étudiant·e·s.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, la loi du 22 juillet 2013 impose aux établissements la création d'**un schéma directeur pluriannuel comprenant au minimum quatre axes**.

1. Actions en faveur de l'accessibilité

La loi de 2005 a favorisé le recensement des points d'accessibilité, afin de programmer la mise en œuvre des dispositifs d'accès et la communication qui les accompagne, par exemple en matière de support de cours pour les enseignant·e·s. Concernant le numérique, le suivi du **cahier des charges de la labellisation « e-accessible »** est un choix adopté par plusieurs établissements. Enfin, « pour rendre effectif le droit à la compensation des conséquences du handicap, la Défenseure des droits recommande de garantir à chaque personne handicapée **l'accès à une compensation respectueuse de ses choix, couvrant l'ensemble de ses besoins, dans tous les domaines et aspects de sa vie et ce quel que soit son handicap ou l'âge auquel il survient** »⁵¹.

2. Actions en faveur des personnels

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de travailleuses handicapées se traduit par une **augmentation annuelle du taux d'emploi direct depuis 2014 pour atteindre une moyenne de 3,64 % en 2019**. Sur 172 établissements d'enseignement supérieur ayant communiqué leur

50. Défenseur des droits, guide *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable*, décembre 2017, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205_ddd_guide_amenagement_num_accessible.pdf

51. Défenseur des droits, *Consultation citoyenne sur les discriminations. Recommandations et propositions du Défenseur des droits*, juin 2021, p. 16, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/consult-15.06.21_0.pdf

déclaration, seuls sept atteignent les 6 % d'emploi de personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés ou travailleuses handicapées⁵².

De façon à améliorer cette situation, les établissements peuvent :

- **recourir aux dispositifs de recrutement de la fonction publique**, qui proposent deux voies d'accès aux personnes en situation de handicap : le concours de droit commun où les épreuves peuvent être aménagées et une voie contractuelle spécifique avec un nombre de postes réservés ;
- **augmenter le nombre d'emplois réservés** (à condition de réussir à les pourvoir) ;
- **favoriser le maintien dans l'emploi à travers l'aménagement des postes de travail**, le recours au télétravail ou encore des mesures visant à faciliter les absences exceptionnelles ou encore l'obtention des aides ;
- **inciter les personnels à déclarer leur situation de handicap** le cas échéant.

3. Actions en faveur des étudiant-e-s

En 2018, **34.553 étudiant-e-s en situation de handicap sont inscrit-e-s dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur**, dont 91,5 % à l'université, soit cinq fois plus qu'en 2005 (cette augmentation est notamment liée à une meilleure accessibilité et inclusion dans le secondaire). 80 % d'entre elles et eux bénéficient d'un plan d'accompagnement personnalisé, et 82 % bénéficient d'un aménagement des modalités de passation des examens, selon le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

La loi du 11 février 2005 décrit les conditions de l'accueil des étudiant-e-s handicapé-e-s dans les établissements d'enseignement supérieur, avec, au besoin, les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études. Elle invite aussi les personnels à recevoir, « *au cours de leur formation initiale et continue, une formation spécifique concernant l'accueil et l'éducation des élèves et étudiant-e-s handicapé-e-s* ». Les actions menées par les établissements en faveur des étudiant-e-s sont nombreuses (voir fiche « [Mise en place de référent-e-s étudiant-e-s handicap](#) », [Université d'Avignon](#)). La carte de France Handi-U⁵³ répertorie ces dispositifs d'accueil.

Le réseau de référent-e-s handicap, composé de personnels administratifs et d'enseignant-e-s, complète ce dispositif d'accompagnement des étudiant-e-s qui bénéficient de relais de proximité. La diffusion d'informations sur les pratiques d'accompagnement des étudiant-e-s en situation de handicap peut passer par des sites dédiés.

Les établissements travaillent également à **l'employabilité des étudiant-e-s en situation de handicap** en préparant les étudiant-e-s et en développant des partenariats avec les acteurs et actrices socio-économiques.

4. Actions en faveur de l'enseignement et de la recherche

Dans le cadre du schéma directeur, les établissements doivent également valoriser le handicap à travers les enseignements et la recherche. Ils doivent aussi **s'interroger sur les modalités d'exams et de contrôle** liées à leur enseignement en termes d'inclusion des étudiant-e-s en situation de handicap, mais, plus largement, au regard de la diversité des étudiant-e-s accueilli-e-s dans les établissements. Les disciplines enseignées dans l'établissement déterminent l'étendue des possibilités dans ce domaine, mais la mécanique et l'informatique peuvent y apporter leur contribution, au même titre que les sciences humaines et sociales. Le **recensement des personnels ayant une expertise dans ce domaine** constitue un préalable nécessaire à la définition de cet axe.

52. Chiffres tirés de l'analyse de données communiquées par le MIPH.

53. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Carte Handi-U, disponible sur : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38493/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38493/carte-handi-u.html>



RESSOURCES

Conférence des présidents d'université, *Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université*, 2012, disponible sur : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Lutte_contre_les_discriminations/90/2/121671_guide-handicap-2012_275902.pdf

Maya HAGEGE, Elena MASCOVA, *Le handicap intégré à la gestion des ressources humaines : boîte à idées pour un véritable handi-management*, e-book AFMD, septembre 2016, disponible sur : <https://www.afmd.fr/e-book-le-handicap-integre-la-gestion-des-ressources-humaines>

Informations sur les contrats doctoraux handicap : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid157082/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid157082/contrats-doctoraux-handicap-campagne-nationale-2021.html>

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Charte université handicap – L'insertion professionnelle des étudiants handicapés : un contexte partenarial élargi*, 2012, disponible sur : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_universite_handicap/11/6/charte_handicap_etudiants_22_11_234116.pdf

Défenseur des droits, *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable*, décembre 2017, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205_ddd_guide_aménagement_num_accessible.pdf

7. AUTRES CRITÈRES

De quoi parle-t-on ?

La loi française compte **plus de 25 critères de discrimination**. Tout traitement défavorable ayant lieu dans un établissement d'enseignement supérieur et se fondant sur l'un de ces critères est susceptible d'être qualifié de discrimination au sens juridique du terme, et de faire l'objet de poursuite judiciaire.

- **Âge** : « On a refusé mon inscription en master en raison de mon âge. »
- **Sexe** : « En tant que femme, je gagne moins que mon collègue homme qui exerce un travail comparable. »
- **État de grossesse** : « Je n'ai pas retrouvé mon poste d'ATER à mon retour de congé maternité. »
- **Identité de genre** : « Je suis une femme transgenre et l'université refuse de me fournir une carte étudiante indiquant mon prénom d'usage. »
- **Orientation sexuelle** : « On a refusé de m'attribuer une salle pour organiser une conférence relative aux personnes LGBT+. »
- **État de santé** : « On m'a refusé le renouvellement de mon contrat parce que j'étais en arrêt maladie. »
- **Handicap** : « On me refuse la participation aux activités de l'université parce que je suis handicapé. »
- **Perte d'autonomie** : « Mon université me refuse l'accès à une formation au motif de ma perte d'autonomie suite à un accident. »
- **Apparence physique** : « Je suis constamment exclue des groupes de travail par les autres étudiant-e-s du fait de mes problèmes de peau. »
- **Caractéristiques génétiques** : « On a voulu me soumettre à des tests génétiques dans le cadre de l'examen médical préalable à mon embauche. »
- **Origine** : « J'ai été accusée d'avoir triché aux examens au motif de mon origine ethnique présumée. »
- **Nom de famille (patronyme)** : « Mon nom de famille à consonance étrangère fait régulièrement l'objet de blagues et de jeux de mots racistes lors de l'appel. »
- **Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français** (ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations juridiques très distinctes. Les tribunaux indiqueront celle qu'il convient de retenir).
- **Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race, à une ethnie ou à une nation** : « On m'a refusé l'accès à un stage en raison de ma nationalité. »

- **La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique :** « Mon inscription à l'université a été refusée au motif que je suis domicilié dans une association. »
- **Situation de famille :** « On m'a refusé un poste d'enseignement parce que je suis une mère isolée. »
- **Mœurs :** « On m'a refusé l'inscription à une formation parce que je suis fumeur. »
- **Activités syndicales :** « Ma carrière académique n'a pas connu d'évolution depuis que je me suis présenté comme délégué syndical. »
- **Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion :** « Une université interdit le port de couvre-chefs aux examens. Les étudiantes portant le voile ne peuvent pas s'y présenter. »
- **Opinions politiques :** « La validation de ma convention de stage m'a été refusée en raison de mes opinions politiques. »
- **Opinions philosophiques :** « On m'interdit d'enseigner, car je suis anarchiste. »
- **Domiciliation bancaire :** « On a refusé le paiement de mes droits universitaires parce que mes parents sont domiciliés outre-mer. »
- **Lieu de résidence :** « On m'a refusé l'entrée en licence 3 parce que j'habite dans un département voisin. »

Notons que les discriminations peuvent être fondées sur un critère unique prohibé par la loi, mais également sur une base multiple en combinant plusieurs de ces critères. Il peut alors s'agir de discrimination successive, cumulative ou intersectionnelle⁵⁴ (voir fiche « [Accueil et accompagnement \(orientation, insertion professionnelle\) des étudiant-e-s en exil](#) », Université de Lille, et fiche « [Permanences "Parlons discriminations"](#) », Sorbonne Université).

Il n'est pas possible de présenter des informations exhaustives sur chaque critère de discrimination dans le cadre de ce kit. Nous proposons toutefois ci-dessous quelques réflexions concernant les critères autour desquels de plus en plus de questions émergent dans les établissements d'enseignement supérieur.

Décision du Défenseur des droits

[Décision LCD-2011-92 du 11 janvier 2012 relative au refus d'inscription en thèse de doctorat au sein d'une université à raison de l'âge et de la situation de fortune](#)

Le réclamant a trente ans lorsqu'il décide de reprendre ses études dans le cadre d'un doctorat de mathématiques. Malgré l'avis favorable de ses professeurs, le directeur de l'école doctorale lui refuse cette inscription au motif qu'il ne dispose pas d'un financement raisonnable qui ne soit ni de nature familiale ni constitué d'économies. Or, au moment des faits, seuls les étudiant-e-s inscrit-e-s immédiatement après leur diplôme d'études approfondies ou un master recherche pouvaient avoir droit à l'allocation de recherche.

Cette situation risquait donc *de facto* d'être discriminatoire à raison de l'âge et de la situation de fortune, les personnes décidant de reprendre leurs études après une expérience professionnelle n'ayant aucune chance d'obtenir ce financement et donc de s'inscrire en thèse. Conformément aux observations du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation interrogé lors de l'enquête, le Défenseur des droits recommande à l'université concernée de ne pas exiger de financement pour l'inscription en thèse. Il recommande également le réexamen de la candidature du réclamant.

.....

54. Défenseur des droits et OIT, 10^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, *Études&Résultats*, septembre 2017, en particulier p. 9, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudesresultats-oit-21.03.17-num_0.pdf

La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique

La loi 2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination en raison de la précarité sociale a introduit dans le Code du travail le 21^e motif de discrimination : la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de la personne, qu'elle soit apparente ou connue de l'auteur-e de la discrimination.

Selon la définition du Conseil économique, social et environnemental, « *la précarité est l'absence d'une ou plusieurs sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales ; et de jouir de leurs droits fondamentaux* »⁵⁵. Il s'agit donc en premier lieu de la précarité économique et sociale. **En 2018, l'Insee indiquait que 8,3 % des Français-e-s vivaient sous le seuil de pauvreté**⁵⁶. Or les discriminations dont les personnes en précarité peuvent faire l'objet (en raison de difficultés dans leurs conditions d'hygiène, de soin ou de santé, par exemple) aggravent leur situation et tendent à accroître leur **exclusion sociale**. Ce critère est susceptible de concerner **différents publics au sein des établissements d'enseignement supérieur, depuis les enseignant-e-s contractuel-le-s jusqu'aux étudiant-e-s dénué-e-s de ressources financières**.

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation indique que, « **durant l'année universitaire 2019-2020, 718.000 étudiants ont perçu une bourse sur critères sociaux du MESRI, soit, en moyenne, 37 % des étudiants qui suivent une formation ouvrant droit à une bourse. La proportion de boursiers au sein de ces formations est très variable selon les filières et les académies. Plus de la moitié des étudiants sont boursiers dans les sections de technicien supérieur et assimilés (STS) et seulement 12 % dans les écoles de commerce. Si un quart des étudiants des académies de Paris et Versailles ont une bourse, cette part dépasse 45 % dans les DOM et dans cinq académies métropolitaines. Enfin, 5 % des boursiers sur critères sociaux sont de nationalité étrangère.** »⁵⁷

Pandémie de Covid19 et précarités

La crise sanitaire et économique en lien avec le Covid19 a mis en exergue et accentué les difficultés rencontrées par certaines populations, notamment les populations étudiantes. Elles et ils sont nombreux à avoir perdu l'emploi à temps partiel qui leur permettait de subvenir à leurs besoins. Leur précarité économique a été telle que cette période a vu la naissance d'associations spécifiquement dédiées au soutien des étudiant-e-s les plus pauvres. L'association **Co' p1**, créée pendant le premier confinement pour « *porter assistance aux étudiants dans le besoin* », a ainsi organisé des distributions gratuites de denrées alimentaires et de produits de première nécessité (produits d'hygiène, fournitures Covid, protections périodiques...).

La crise a également révélé de grandes disparités dans l'accès aux ressources numériques et les capacités à les employer correctement. De nombreux enseignant-e-s ont témoigné du décrochage de certain-e-s étudiant-e-s ne disposant pas des ressources nécessaires pour suivre les enseignements à distance.

55. Proposition de loi visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale, disponible sur : <http://www.senat.fr/leg/pp14-378.html>

56. Soit 50 % du niveau de vie médian des Français-e-s durant l'année étudiée. Voir : Observatoire des inégalités, *Le tableau de bord de la pauvreté en France 2020*, disponible sur : https://www.inegalites.fr/Le-tableau-de-bord-de-la-pauvrete-en-France-2020?id_theme=15

57. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « Les boursiers sur critères sociaux en 2019-2020 », *Note Flash n° 18* — Octobre 2020, disponible sur : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid154504/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid154504/les-boursiers-sur-criteres-sociaux-en-2019-2020.html>

L'association des vice-président·e·s d'université chargés du numérique (VP-Num) estimait, lors d'une audition au Sénat le 22 juin 2020, que 3 % et 4 % des étudiant·e·s des universités avaient décroché, soit au moins 50.000 jeunes⁵⁸. Afin de réduire ce risque, quelques établissements se sont lancés, dès la rentrée 2020, dans des campagnes d'évaluation et de prévention de ces risques.

Les étudiant·e·s ont également rencontré de grandes difficultés à trouver des stages leur permettant d'obtenir la validation de leur diplôme en 2020 et 2021. Les personnes inscrites en master recherche ou en doctorat et employant des méthodologies qualitatives ont rencontré des difficultés dans leur travail de terrain. Tous ces éléments représentent autant d'obstacles dans la poursuite des études et l'entrée sur le marché du travail.

Quelques pistes d'action

- **Travailler avec les services sociaux** de l'établissement et ceux du CROUS
- **Identifier les difficultés** : mettre en place et faire connaître un numéro vert qui permette aux étudiant·e·s ou membres du personnel concerné·e·s de faire connaître leur situation et de demander un soutien
- **Communiquer sur les formes que prend la précarité** dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, pour les étudiant·e·s comme pour les personnels, et des risques qu'elle fait courir aux études et aux carrières des personnes concernées• **Nouer des partenariats avec les associations et/ou avec les institutions locales** formées à l'accompagnement des personnes précaires dans différents domaines (logement, santé, transport, etc.)
- **Faciliter la mise en place de dispositifs gratuits de distribution de repas ou de protections menstruelles**, par exemple (voir fiche « À vos règles ! », [Université Paris-Saclay](#))
- **Soutenir les initiatives de solidarité étudiante**
- **Proposer des téléconsultations médicales et psychologiques**



RESSOURCES

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « Les boursiers sur critères sociaux en 2019-2020 », *Note Flash n° 18* – Octobre 2020, disponible sur : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid154504/>

Observatoire des inégalités, *Le tableau de bord de la pauvreté en France 2020*, disponible sur : https://www.inegalites.fr/Le-tableau-de-bord-de-la-pauvrete-en-France-2020?id_theme=15

.....

58. Théo HABERBUSCH, « Étudiants : cette fracture numérique que le confinement a révélée », *Campus Matin*, 25 juin 2020, <https://www.campusmatin.com/numerique/equipements-systemes-informations/cette-fracture-numerique-que-le-confinement-a-revelee.html>

L'apparence physique

L'apparence physique est une **notion très subjective**. Nous n'avons pas tous et toutes les mêmes critères de beauté, les mêmes normes vestimentaires ou les mêmes exigences de présentation de soi selon les circonstances, les lieux, les époques. Par ailleurs, **ce critère peut s'articuler avec ceux de l'âge, de l'origine ou du sexe**, par exemple. Ainsi, **les attentes en matière d'apparence physique sont fréquemment corrélées aux stéréotypes de genre**.

En tant que critère de discrimination, la notion d'apparence physique recouvre deux acceptions :

- **l'apparence corporelle, c'est-à-dire les caractéristiques physiques innées ou apparues, non modifiables** (traits du visage, silhouette, corpulence, couleur des yeux et de la peau, handicap visible...). L'apparence physique ne doit pas être confondue avec les aptitudes physiques : seul un·e médecin peut se prononcer sur l'aptitude physique d'un·e étudiant·e à pratiquer un sport proposé par l'établissement, par exemple.
- **l'apparence vestimentaire et les autres caractéristiques modifiables, qui constituent le « style » d'une personne** : vêtements, coiffure, tatouages, piercings... L'université, en tant qu'employeur, peut imposer certaines normes vestimentaires, mais uniquement si elles sont justifiées au regard de l'emploi occupé par la personne concernée.

Il existe quelques exceptions en lien avec le critère de l'apparence physique quand ce critère est objectivement et raisonnablement justifié :

- dans certaines situations, la loi permet des conditions liées à l'apparence physique pour exercer un emploi, si elles sont nécessaires au vu de la tâche à accomplir (articles 225-3 du Code pénal, L. 1121-1 et L. 1133-1 du Code du travail), par exemple pour exercer les métiers de mannequin ou de comédien·n·e ;
- le règlement intérieur peut également prévoir des restrictions et des obligations vestimentaires, notamment pour des motifs de sécurité, de santé, d'hygiène ou d'image de l'entreprise (piercings, bijoux incompatibles avec l'équipement obligatoire ; port obligatoire de gants ou de casque ; tenue trop décontractée).

Quelques pistes d'action

Dans les établissements d'enseignement supérieur, la question de l'apparence physique se pose, par exemple, lors d'un entretien de sélection ou d'examens oraux. Elle peut varier d'un établissement à l'autre, entre une grande école et une université, mais également en fonction des filières.

Il peut être recommandé aux enseignant·e·s de suivre une formation qui comprend la déconstruction des stéréotypes associés à l'apparence physique, afin qu'elles et ils s'assurent de fonder leur notation uniquement sur le contrôle des connaissances requises. Les piercings, les tatouages, les modes vestimentaires, les signes d'appartenance religieuse, tout comme la silhouette ou la couleur de peau des étudiant·e·s ne peuvent, en aucun cas, entrer en considération lors de l'évaluation de leurs apprentissages. **En se dotant de grilles d'évaluation, les enseignant·e·s se donnent les moyens d'objectiver leurs décisions, mais également de fournir ultérieurement, si nécessaire, des éléments qui expliquent leur décision.**

D'après le Groupe de réflexion sur l'obésité et le surpoids (GROS)⁵⁹, **« la grossophobie est une forme spécifique d'intolérance visant les gens de forte corpulence, qui se caractérise par des attitudes ouvertement négatives, hostiles, agressives à leur égard. Cette attitude s'exprime sur le plan personnel (insulte), mais aussi institutionnel »**. Il est nécessaire de déconstruire les stéréotypes en lien avec l'apparence physique des personnes en surpoids (stéréotypes qui touchent davantage les femmes),

59. Voir : <https://www.gros.org/journee-de-lutte-contre-la-grossophobie-du-15-decembre>

par exemple à l'occasion de la journée de lutte contre la grossophobie, le 15 décembre. **Recueillir les attentes et les besoins des personnes concernées en lien avec les locaux ou le mobilier peut permettre à chacun-e de se sentir inclus-e dans l'établissement.**



RESSOURCES

AFMD, *Aller au-delà des apparences dans le monde du travail* (vidéo de 3'20), disponible sur : <https://www.afmd.fr/aller-au-dela-des-apparences-dans-le-monde-du-travail-video>

Le Défenseur des droits, *Le physique de l'emploi, l'apparence physique est un critère de discrimination*, février 2016, disponible sur : <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/depliant-app-phy-web.pdf>

L'appartenance syndicale

Dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, **le critère de l'appartenance syndicale peut concerner aussi bien les membres du corps enseignant ou les membres de l'administration que les étudiant-e-s.** Les instances universitaires existantes nécessitent systématiquement la mobilisation de représentant-e-s élu-e-s de ces différentes catégories de populations⁶⁰.

L'article L. 2141-5 du Code du travail précise qu'« *il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail* ».

Dans la fonction publique, le droit syndical a été reconnu aux fonctionnaires en 1946. Malgré de nombreux textes de référence garantissant l'exercice du droit syndical, **la discrimination au motif de l'appartenance syndicale perturbe encore aujourd'hui la qualité et l'efficacité du dialogue social, et les représentants syndicaux n'ont cessé de souligner combien l'exercice d'un mandat syndical peut constituer un frein réel dans une carrière.** Si la direction d'un établissement refuse une formation à l'un de ses agents parce qu'il est le conjoint de la déléguée syndicale, il s'agit d'une discrimination qu'on appelle « discrimination par association ».

La 12^e édition du baromètre annuel du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail note que « **près de la moitié (46 %) des personnes syndiquées estiment avoir déjà été discriminées au cours de leur carrière professionnelle en raison de leur activité syndicale.** Pour 51 % d'entre elles, leur activité a représenté un frein à leur évolution professionnelle. Plus de quatre personnes syndiquées sur dix (43 %) estiment que les relations avec leur hiérarchie se sont dégradées en raison de leur activité syndicale »⁶¹. À l'occasion de cette enquête, **40 % des agent-e-s du secteur public déclarent**

⁶⁰. Voir article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/>

⁶¹. Défenseur des droits et OIT, *12^e édition du baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, Études&Résultats, septembre 2019, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etres-oit-2019-num-18.09.19_1.pdf

avoir ainsi été discriminé-e-s en raison de leur activité syndicale (contre 50 % pour les salarié-e-s syndiqué-e-s du secteur privé), et environ un tiers d'entre elles et eux estime qu'exercer une activité syndicale freine leur évolution professionnelle et l'évolution de leur rémunération, en dépit de l'existence de règles spécifiques à la fonction publique en matière d'avancement de carrière et de rémunération. Enfin, 39 % des agent-e-s du secteur public soulignent en particulier qu'exercer une activité syndicale a entraîné une dégradation de leurs relations avec leur hiérarchie. Au sein des universités, ce sont les relations avec la présidence qui sont spécifiquement touchées.

Il en va de même pour les étudiant-e-s qui s'investissent dans des mandats syndicaux, qui peuvent parfois être perçu-e-s comme des dilettantes par les enseignant-e-s, qui considèrent leurs dispenses comme des absences non justifiées et en viennent à pénaliser l'étudiant-e-s concerné-e-s. Néanmoins, la fréquence et la forme des discriminations vécues ne sont, à ce jour, pas documentées.

Prévention des discriminations et régimes spéciaux d'études (RSE)

Les personnes susceptibles d'être concernées par les régimes spéciaux d'études peuvent présenter **une ou plusieurs caractéristiques en lien avec un critère de discrimination, par exemple : la situation de grossesse, la situation de famille, la santé, le handicap, l'appartenance syndicale, etc.**

Les aménagements dans l'organisation des études de ces personnes peuvent prendre les formes suivantes⁶² :

- adaptation de l'emploi du temps ;
- priorité donnée à ces étudiant-e-s dans le choix de leurs TD et TP ;
- dispenses d'assiduité ;
- modification des modalités de contrôle des connaissances, favorisant, par exemple, le contrôle terminal plutôt que le contrôle continu ;
- adaptation de la durée du cursus, avec la possibilité d'effectuer deux semestres en deux ans.

Par ailleurs, certains établissements diversifient l'aide qu'ils proposent à ces étudiant-e-s au-delà des aménagements définis par le cadre légal.

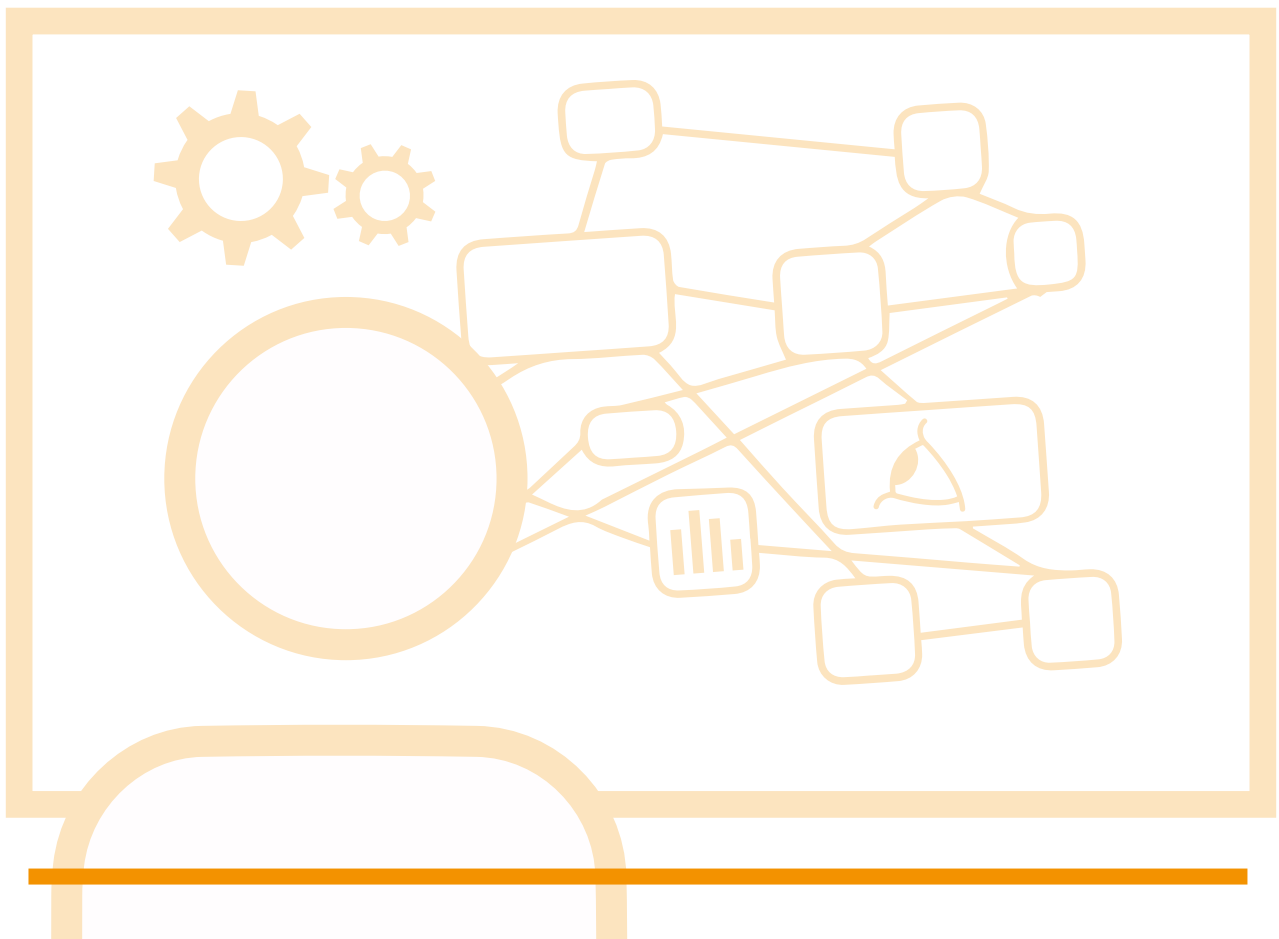


RESSOURCES

Défenseur des droits et OIT, 12^e édition du baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Études & Résultats, septembre 2019, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etres-oit-2019-num-18.09.19_1.pdf

Sur les régimes spéciaux d'études, voir : <https://www.etudiant.gouv.fr/fr/regime-special-d-etudes-rse-1081>

62. Voir : <https://www.etudiant.gouv.fr/fr/regime-special-d-etudes-rse-1081>



II. APPROCHE TRANSVERSALE



1. ÉTAT DES LIEUX/DIAGNOSTIC

Toute action de prévention et de lutte contre les discriminations devrait être précédée d'un état des lieux, afin d'être vraiment adaptée et efficace. Il est possible de conduire, au sein des établissements d'enseignement supérieur, **des enquêtes sur une large palette de critères de discrimination, afin de mieux appréhender l'étendue de ces phénomènes et les publics concernés** (étudiant-e-s et/ou personnels) (voir fiche « [Enquête Égalité](#) », Université d'Angers). La mise en place d'indicateurs permet ensuite de **fixer des objectifs à atteindre**, de **suivre la progression de la situation** et **d'avoir des repères de** comparaison interne (avant/après la mise en place d'actions spécifiques, par exemple) et externe (au niveau national ou par rapport à d'autres établissements).

Déterminer la nature et l'étendue des inégalités :

- définit le travail à mener pour réduire les écarts ;
- légitime la démarche ;
- facilite la communication ;
- fournit des données à diffuser dans le cadre de formations ;
- permet de prendre en compte certaines attentes des personnes concernées.

Cadre légal et mesure des inégalités femmes-hommes

À la suite de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018, la [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) prévoit l'élaboration d'un plan d'action (au moins bisannuel) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'ensemble des employeurs publics. L'objectif de cette nouvelle mesure est de structurer et de garantir la cohérence des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle. Le contenu des plans d'action est précisé dans l'article 80 de la loi du 6 août 2019 et dans le [référentiel formalisé par la DGAFP](#). Ce dernier contient les mesures auxquelles s'engage l'établissement, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens et outils mis à disposition et le calendrier de mise en œuvre. Il porte sur quatre axes qui impliquent **l'utilisation d'indicateurs variés : les écarts de rémunération, l'égal accès aux corps et grades, l'articulation des temps de vie, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations.**

Comment mesurer ?

Mobiliser des moyens adaptés aux objectifs poursuivis

Dans certains cas, il s'agira de **réunir des informations existantes, mais éparses, de consulter des indicateurs déjà en place** et de les mettre en perspective pour en tirer des enseignements. Dans d'autres cas, il sera nécessaire de **construire un outil ad hoc**, de choisir une méthodologie et de mettre en place un groupe de travail dédié à ce projet pour recueillir des informations inédites.

S'interroger sur le périmètre de la mesure

Afin de clarifier l'objectif poursuivi, un **questionnement préalable sur le périmètre de la mesure, le public concerné, le ou les critères à évaluer, les délais et contraintes matérielles à prendre en considération, les ressources qui peuvent y être consacrées**, etc. peut être utile. Certaines données gagneront à être recueillies annuellement, de façon à pouvoir être analysées sur le long terme et donner à voir les progrès réalisés ou les difficultés récurrentes.

La méthode triangulaire

François Clerc, technicien chez PSA et militant CGT, a élaboré une méthode qui consiste à **comparer la rémunération et la situation professionnelle d'un-e salarié-e se disant victime d'une discrimination aux rémunérations et situations d'un échantillon de référence**.

« La discrimination est démontrée lorsque la comparaison au point final fait état d'une disparité. Elle est qualifiée par le différentiel entre le niveau de positionnement et de rémunération de la victime et le niveau moyen de ses comparants », explique le Défenseur des droits dans ses observations. La détermination du préjudice subi au cours de sa carrière par la salariée ou le salarié discriminé se fait en multipliant la durée de la discrimination par le différentiel de rémunération observé au point final de comparaison et en divisant le résultat par deux, le chiffre final étant majoré de 30 % pour tenir compte de la perte des droits à la retraite du fait de la moindre rémunération reçue.⁶³

Ressources internes utiles

Dans certains établissements, **des services disposent de compétences en matière de construction d'indicateurs et de suivi**. Ils sont parfois susceptibles de mettre à disposition de la démarche d'état des lieux un tableau de bord opérationnel. Certains tableaux de bord facilitent la réalisation de cartographies genrées en fonction des catégories de personnel, mais aussi selon les filières, les diplômes ou encore les niveaux d'insertion. **Les services chargés de l'observation de la vie étudiante peuvent également se saisir de ces questions** et être associés à la réalisation d'enquêtes sur la perception des discriminations.

.....
⁶³. Voir : <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/le-defenseur-des-droits-appuie-l-action-de-groupe-contre-les-discriminations-syndicales>; Défenseur des droits et OIT, 12^e édition du baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, *Études&Résultats*, septembre 2019, disponible sur : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etres-oit-2019-num-18.09.19_1.pdf

Comment enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ?

À l'occasion de la 6^e Journée nationale des missions Égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche du 20 novembre 2020, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a annoncé la publication d'un guide intitulé « Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ». Celui-ci propose un ensemble de réflexions et de recommandations méthodologiques à destination des établissements qui souhaiteraient mener une enquête sur les violences sexistes et sexuelles.

Il est à retrouver ici : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Parite_et_lutte_contre_les_discriminations/06/7/vss_enquete_guide_esri_03n_1353067.pdf

S'inscrire dans une démarche mutualisée

Conduire une enquête interne complète et solide nécessite des moyens matériels et humains importants, la maîtrise des enjeux méthodologiques, un soutien politique fort et l'adhésion de la communauté. Inscrire sa démarche d'évaluation dans un projet construit à l'échelle de plusieurs établissements, voire dans un projet national (tel le projet de recherche [Acadiscr](#)), permet de mutualiser les ressources et d'obtenir des données fiables.

Que mesurer ?

Mesurer la discrimination au motif de l'origine

Contrairement aux idées reçues, **il est possible de produire toutes sortes de mesures en lien avec l'origine**, aussi bien pour évaluer la diversité d'un collectif que pour mesurer la fréquence d'actes ou de propos discriminatoires (réels ou ressentis). Les conditions de réalisation d'études portant sur la mesure de la diversité et des discriminations fondées sur l'origine sont précisées en détail dans le guide méthodologique édité par la CNIL et le Défenseur des droits en 2012 (CNIL et Défenseur des droits, *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances*, 2012, disponible sur : https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20120501_egalite_chances_0.pdf)

Dénombrer et évaluer les dispositifs et les actions

Les dispositifs et les actions mis en place dans le cadre d'une politique de prévention des discriminations doivent faire l'objet d'une **évaluation régulière pour mesurer leur pertinence, leur bon fonctionnement et leur efficacité**.

Ainsi, il est nécessaire de **tenir le compte des plaintes reçues** dans le cadre des dispositifs d'écoute et de traitement en collectant des informations qualifiantes (critère évoqué, protagonistes impliqués, suites données, délais de réponse, etc.).

De même, **l'analyse des actions conduites par les référents** (domaines, critères, publics, moyens humains et financiers, impact...) année après année permet de mesurer les progrès réalisés, d'améliorer les actions mises en œuvre et de fournir à la direction de l'établissement une vision factuelle de la traduction sur le terrain des axes de travail.

Mesurer les perceptions et les ressentis

Le recueil des perceptions et des ressentis de discrimination est tout aussi instructif que la collecte de données quantitatives sur les agissements discriminatoires (voir fiche « [Enquête sur le sentiment et l'expérience des discriminations \(victimes, témoins, acteurs\)](#) », Université de Bordeaux, fiche « [Enquête sur la perception des discriminations et des violences sexistes et sexuelles chez les étudiant·e·s](#) », Université de Lorraine et fiche « [Enquête Égalité](#) », Université d'Angers). En effet, **lorsqu'une personne a le sentiment de vivre une discrimination, elle en subit les conséquences (mal-être, démotivation, dépression...), que cette discrimination soit avérée ou non.** Pour cette raison, il est utile d'évaluer le ressenti des discriminations à l'aide d'un questionnaire diffusé annuellement auprès des étudiant·e·s comme des personnels administratifs et d'enseignement. Ce sondage anonyme peut comprendre des questions telles que :

- Au cours de l'année écoulée, avez-vous eu le sentiment d'être **victime** de discrimination ?
- Au cours de l'année écoulée, avez-vous eu le sentiment d'être **témoin** de discrimination ?
- Dans le cas où vous seriez victime ou témoin de discrimination, savez-vous quels sont les modes de recours à votre disposition ?
- Pensez-vous que votre établissement est engagé en faveur de la prévention des discriminations ?

Le recueil de ces informations permet d'adapter la communication, les formations et les actions en matière de prévention des discriminations à mettre en place au cours de l'année à venir.

Enquête de l'Observatoire de la vie étudiante :

L'Observatoire national de la vie étudiante (OVE) est un organisme public d'études et de recherche créé en 1989 par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il a pour mission de communiquer des informations aussi complètes et objectives que possible sur les conditions de vie des étudiant·e·s et sur leur rapport aux études, de manière à éclairer la réflexion politique et sociale.

L'enquête triennale sur les conditions de vie des étudiant·e·s inclut des questions portant sur les violences sexistes et sexuelles et les « traitements différenciés » au cours du parcours dans l'enseignement supérieur. Plusieurs « motifs » sont proposés pour expliquer ces « traitements différentiels » :

- sexe ou identité de genre ;
- orientation sexuelle réelle ou supposée ;
- état de santé ou handicap ;
- couleur de peau ;
- religion ;
- origines ou nationalité ;
- engagement syndical, politique ou associatif ;
- façon de s'habiller ou apparence.

Dans sa publication « Repères 2020 », l'Observatoire national de la vie étudiante rapporte ainsi que « 19 % des étudiants interrogés considèrent avoir été traités moins bien que leurs camarades, que ce soit dans la notation (citée par 9 % d'entre eux), dans leurs relations avec les autres étudiants (9 %), enseignants (8 %) ou personnel administratif (6 %), ou dans leur orientation depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur (5 %).

Pour 23 % de ceux ayant déclaré un traitement moins bon, cette différence est liée à leur origine ou nationalité, pour 12 % d'entre eux à leur couleur de peau, 11 % à leur sexe ou identité de genre, 10 % à leur apparence et 7 % à leur religion. Parmi les étudiants ayant déclaré avoir été traités différemment en raison de leur nationalité, origine, couleur de peau ou religion, 6 sur 10 (3 % de l'ensemble) ont déclaré avoir fait l'objet de moqueries, plaisanteries répétées, mises à l'écart ou rejet ; un étudiant sur trois (2 % de l'ensemble) a déclaré avoir subi des agressions verbales, insultes ou injures. »⁶⁴

64. Observatoire national de la vie étudiante, « Repères 2020 », p. 16, disponible : http://www.ove-national.education.fr/wp-content/uploads/2021/01/Brochure_Reperes_2020.pdf

Conduire un autodiagnostic

Conduire un autodiagnostic est une **méthode simple et peu coûteuse** pour évaluer la place de la prévention des discriminations dans la vie de l'établissement. **En recueillant des perceptions, des témoignages et des informations au sein d'un groupe de travail dédié**, il est possible d'établir un premier état des lieux qui permettra d'envisager la conduite d'une évaluation plus approfondie ou d'établir un plan d'action. Le groupe de travail peut réunir six à huit personnes – si possible issues de différents services, et de catégories de personnel et d'étudiant-e-s variées. L'autodiagnostic repose alors sur une évaluation des politiques conduites et des améliorations à y apporter, nourrie des discussions régulières au sein du groupe de travail.

Plusieurs dimensions peuvent être abordées :

Le portage politique dans l'établissement

- La prévention des discriminations fait-elle partie des axes de communication de la direction de l'établissement ?
- La prévention des discriminations dispose-t-elle de ressources humaines et financières dédiées ?

Le périmètre de la politique conduite

- Quels sont les critères inclus dans la politique de prévention des discriminations de l'établissement ?
- Quels sont les publics visés ?

Le niveau de maturité de la politique de prévention des discriminations

- Est-ce que l'établissement respecte les obligations légales en matière de prévention des discriminations ?
- Est-ce que l'établissement parvient à créer une synergie entre les initiatives institutionnelles et les initiatives étudiantes ?

Les risques encourus

- Est-ce que des plaintes ont été déposées pour des agissements discriminatoires ayant eu lieu dans l'établissement ?
- Est-ce que des usagères ou usagers ou des agent-e-s ont été reconnu-e-s coupables et sanctionné-e-s pour des agissements discriminatoires au cours de l'année ?

Les progrès réalisés

- Est-ce que les initiatives de prévention des discriminations mises en place ont atteint les objectifs fixés ?
- Est-ce qu'elles ont créé un engouement pour le sujet, permis de mobiliser de nouveaux publics ?

En répondant à ces questions, les membres du groupe de travail fournissent un **premier état des lieux** de la prévention des discriminations dans l'établissement.



RESSOURCES

AFMD-FACE, *Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail (2^e édition)*, Éditions AFMD, Collection Piloter, janvier 2021, disponible sur : <https://www.afmd.fr/discriminations-liees-lorigine-prevenir-et-agir-dans-le-monde-du-travail-0>

CNIL et Défenseur des droits, *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances*, 2012, disponible : https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20120501_egalite_chances_0.pdf

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, octobre 2020, disponible sur : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Lutte_contre_les_discriminations/02/1/Referentiel_plan_d_actions_egalitedans_ESR_1348021.pdf

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, guide « Comment enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ? », novembre 2020, disponible sur : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Parite_et_lutte_contre_les_discriminations/06/7/vss_enquete_guide_esri_03n_1353067.pdf

Patrick SCHARNITZKY, Pete STONE, *Vers l'organisation inclusive : mesurer pour progresser*, Éditions AFMD, Collection Piloter, octobre 2021, disponible sur : <https://www.afmd.fr/vers-lorganisation-inclusive-mesurer-pour-progresser-0>

Pete STONE, Hedia ZANNAD, *Mesurer la discrimination et la diversité*, Éditions AFMD, novembre 2009, disponible sur : <https://www.afmd.fr/mesurer-la-discrimination-et-la-diversite>

2. SIGNALER ET SANCTIONNER LES DISCRIMINATIONS

Les établissements d'enseignement supérieur ont pour obligation de protéger les personnels comme les étudiant-e-s⁶⁵ et, par conséquent, de traiter les situations discriminatoires qui leur sont signalées. **Ces situations doivent être recueillies, instruites, accompagnées et, le cas échéant, sanctionnées.** Chacune de ces étapes fait intervenir des personnels formés spécifiquement à ces problématiques ayant des compétences à la fois juridiques et psychologiques, ainsi que des qualités d'écoute et de médiation, mais ayant aussi des connaissances relatives aux procédures et aux dispositifs existants, y compris à l'externe pour l'aide aux victimes.

Les dispositifs d'écoute et d'accompagnement : l'expérience des violences sexistes et sexuelles

L'expérience des établissements en matière de signalement et de traitement des discriminations provient avant tout de la création des **dispositifs d'écoute et d'accompagnement du harcèlement sexuel** créés par quelques universités pionnières à partir de 2010. Depuis, ces cellules ou ces dispositifs se sont développés et existent dans la plupart des établissements (voir fiche [« Mission d'accompagnement contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles », Université Claude Bernard Lyon I](#)). Plusieurs éléments ont contribué à cette généralisation des dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles à destination des personnels et des étudiant-e-s :

- [la circulaire de 2015](#) sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- les feuilles de route et les discours des différent-e-s ministres en direction des référent-e-s égalité, et la mise à disposition d'une [cartographie des dispositifs existants](#) ;
- le guide, ou [vade-mecum, réalisé en 2017](#) par l'ANEF, le CLASCHES et la CPED, et coordonné par deux membres de la CPED ;
- le [guide d'accompagnement à la mise en place d'un dispositif](#) de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles coordonné en 2017 par trois membres de la CPED.

⁶⁵. Selon l'article 1 du 22 juillet 2013 relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche, « *L'État est le garant de l'égalité devant le service public de l'enseignement supérieur sur l'ensemble du territoire* ». Article 1 du 22 juillet 2013 relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027735009/>

Ce dernier guide rappelle **les principales étapes de la création d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles**, susceptible de porter sur un périmètre plus large⁶⁶ :

1. Officialiser l'engagement ;
2. Constituer un groupe de travail ;
3. Définir le périmètre du dispositif ;
4. Définir le fonctionnement du dispositif ;
5. Faire valider le dispositif ;
6. Suivre et évaluer le dispositif.

La loi de transformation de la fonction publique, et plus précisément le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au « [dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#) », dont l'article 8 précise que les établissements avaient jusqu'au 1er mai 2020 pour mettre en place ce dispositif, crée une situation d'urgence concernant la prise en compte des discriminations.

À ce jour, aucune feuille de route, aucune aide incitative ni aucun groupe de travail ne s'est préoccupé de la mise en œuvre d'un dispositif de signalement et de traitement des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche, et encore moins en direction des étudiant·e·s étant donné que l'obligation concerne uniquement les personnels. Depuis 2019, la CPED, parfois en collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, a organisé des temps de réflexion à ce sujet, notamment à l'occasion [des 6^{es} Journées nationales des référent·e·s égalité](#), s'appuyant sur l'expérience de quelques établissements, et comme le montrent également la plupart des fiches de ce kit.

L'ouverture ou la création d'un dispositif de signalement et de traitement des discriminations peut, par conséquent, bénéficier du transfert de compétences acquises par les personnels et services chargés des violences sexistes et sexuelles et des discriminations liées au sexe, pour les établissements qui ont commencé à le faire dans le cadre du plan d'égalité professionnelle. La loi du 13 mars 2020 contraint également les établissements à se doter d'un dispositif de signalement du harcèlement moral en direction des personnels uniquement, comme pour les discriminations. Cette situation, associée à la variété des discriminations, en raison du nombre de critères, mais aussi de leurs formes (interactions, sélection, rémunération, carrière...), nécessite des connaissances et des compétences que les établissements ne possèdent pas forcément. **Une aide extérieure est l'une des solutions envisagées pour le moment par certaines universités.**

Les prestataires proposent en général trois types d'offres :

- des **formations** permettant de professionnaliser les membres des dispositifs ;
- du **conseil dans l'élaboration des dispositifs**, pouvant prendre la forme d'un audit, ou du conseil dans le suivi des situations, par exemple sous la forme d'une hot-line ;
- une **externalisation complète du dispositif**, de la plateforme de signalement jusqu'au rapport d'enquête, ou une **externalisation partielle limitée à l'enquête**, pouvant, dans certains cas, se dérouler en binôme (un·e expert·e du prestataire avec un personnel de l'établissement).

Ce nouveau marché des prestataires se structure autour de deux domaines de compétences : les associations ou organismes ayant une compétence en matière de traitement des violences sexistes et sexuelles et des sociétés habituées à intervenir auprès des entreprises en matière de discrimination et/ou de harcèlement moral et prévention des risques psychosociaux (RPS). Rares sont les organismes qui combinent, à ce jour, les deux compétences au service de l'enseignement supérieur et de la recherche.

.....
⁶⁶. Voir également Défenseur des droits, *Décision-cadre 2021-065 du 12 avril 2021 relative au harcèlement sexuel subi par les fonctionnaires exerçant dans les forces de sécurité publique*, disponible sur : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=38414&opac_view=-1

Quelques principes légaux et éthiques

Toutes les personnes impliquées dans l'accompagnement des victimes doivent s'engager à **adopter une attitude d'empathie**, à **suivre des formations** (sur le cadre légal de la discrimination et des violences sexistes et sexuelles, mais aussi sur l'apprentissage de l'écoute), à **se désister s'il existe un conflit d'intérêts** (déontologie) et à **organiser des réunions de débriefing**.

La **confidentialité des échanges** est garantie par la signature d'une **charte des écoutant-e-s**, par exemple. Les obligations légales du Règlement général sur la protection des données personnelles doivent être formulées clairement et accessibles à tous et à toutes ; et l'inviolabilité des données doit être assurée (ex. : stocker les données sur un serveur sécurisé).

Plusieurs voies d'écoute ou de signalement peuvent être proposées : une **ligne téléphonique** (parfois perçue comme un moyen de recueil plus simple par les usagères et les usagers) ou un **lieu d'écoute approprié**, c'est-à-dire qui permette de respecter la confidentialité des discussions, qui soit accessible à tous et à toutes et dont la localisation fait l'objet de communications régulières (affichage, annonce, etc.).

Enfin, **les liens entre la cellule de signalement, le service RH, le service de la vie étudiante et le service juridique de l'établissement gagnent à être renforcés**, y compris en termes de sensibilisation des accompagnant-e-s.

La multiplication des situations de violences sexistes et sexuelles et des affaires, dont certaines touchent des établissements publics et privés, accélère la prise de conscience du besoin de se doter de ces dispositifs et d'une véritable expertise à ce sujet. Face à la quantité et à l'urgence des situations, les établissements font de plus en plus fréquemment appel à des prestataires qui peuvent, selon les options, prendre en charge ces situations dès le signalement ou pour le traitement. Dans tous les cas, **les éventuelles suites disciplinaires à engager après l'examen des faits relevant de cette première étape n'échappent pas à la responsabilité de l'établissement** (voir [fiche « Saisine de trois commissions disciplinaires pour des cas de harcèlement sexuel d'enseignant-e-s envers des étudiant-e-s », Université Bordeaux Montaigne](#)).

Le traitement disciplinaire

Les universités sont de plus en plus saisies de faits de violences, harcèlement et discriminations, et sont, à cet égard, amenées à envisager des suites disciplinaires à ces comportements fautifs. **Au sein des universités, et suivant le statut du ou de la présumé-e auteur-e de faits disciplinairement répréhensibles, plusieurs systèmes existent.**

À noter que, préalablement à l'engagement de poursuites disciplinaires, **le ou la chef-fe d'établissement doit diligenter une enquête administrative, dont l'objet est d'établir les faits de façon objective**, afin d'éclairer l'autorité compétente sur les suites à accorder à l'alerte.

Conduire une véritable enquête

Les universités ont une obligation de sécurité envers leur personnel et leurs usagères et usagers. Au-delà de l'écoute et du recueil d'informations sur la situation vécue, il est absolument nécessaire de réaliser une véritable enquête. La [décision-cadre 2021-065 du Défenseur des droits du 12 avril 2021 relative au harcèlement sexuel subi par les fonctionnaires exerçant dans les forces de sécurité publique](#) fournit les principes et les étapes nécessaires à cette enquête.

Ces enquêtes doivent être conduites par des personnels formés ou par des prestataires spécialistes de ces questions.

Les conclusions de cette enquête doivent non seulement **informer la procédure disciplinaire**, mais elles doivent également permettre de **modifier les processus internes**, afin de garantir l'égalité de traitement à l'avenir.

Il convient également de préciser qu'une mesure conservatoire – d'interdiction d'accès aux locaux ou de suspension – peut être décidée dans l'attente de la décision de la section disciplinaire. Enfin, **parallèlement à la procédure disciplinaire** :

- **la victime présumée peut porter plainte ;**
- **l'établissement peut alerter la ou le procureur sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale**⁶⁷.

Régime disciplinaire applicable aux usagers⁶⁸

La procédure disciplinaire concernant les usagères et usagers est prévue aux articles R. 811-10 à R. 811-42 du Code de l'éducation. Relève de ce régime, « *tout usager de l'université lorsqu'il est auteur ou complice, notamment : 1° d'une fraude ou d'une tentative de fraude commise notamment à l'occasion d'une inscription, d'une épreuve de contrôle continu, d'un examen ou d'un concours ; 2° de tout fait de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement ou à la réputation de l'établissement* »⁶⁹.

Ainsi **la responsabilité disciplinaire des usagères et usagers** peut être mise en cause pour des faits autres que des « tricheries » aux examens. Son périmètre est en réalité bien plus vaste et **peut viser notamment des faits de violence, de harcèlement...** Il convient d'ailleurs de noter que si traditionnellement les poursuites devant la section disciplinaire sont engagées par le président de l'université, la section disciplinaire compétente – qui est une émanation du Conseil académique ou de l'organe en tenant lieu – est composée d'enseignant-e-s-chercheur-e-s et d'usagères et usagers appelé-e-s à siéger au sein de commissions de discipline⁷⁰.

67. « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. » Article 40 du Code de procédure pénale, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006574933/

68. La procédure disciplinaire usagères et usagers a fait l'objet d'une réforme par le biais du décret n° 2020-785 du 26 juin 2020 qui emporte plusieurs changements et innovations, parmi lesquels on notera que la section disciplinaire compétente n'est plus une juridiction administrative spécialisée dont les décisions sont susceptibles d'appel au CNESER, mais une autorité administrative rendant des décisions susceptibles d'un recours en annulation devant le juge administratif. On note la mise en œuvre d'une procédure dite de « plaider coupable » ou encore la mise en place d'une nouvelle sanction de responsabilisation. Décret n° 2020-785 du 26 juin 2020 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements publics d'enseignement supérieur, disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000042044408>

69. Article R. 811-11 du Code de l'éducation, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000030722197/2017-11-14/

70. La composition des sections disciplinaires a fait l'objet d'un guide du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, disponible sur : <https://services.dgesip.fr/T976/S927/juridique>

La procédure⁷¹ se déroule en **deux temps : une instruction** avec la désignation d'un-e rapporteur-e (un-e enseignant-e membre de la section) et un-e rapporteur-e adjoint-e (un usager ou une usagère membre de la section) qui sont chargé-e-s de remettre un rapport d'instruction au président ou à la présidente de la commission de discipline ; **une séance d'examen de l'affaire** à l'issue de laquelle une décision motivée susceptible de recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent sera prise.

Les sanctions disciplinaires – qui doivent être proportionnées aux faits reprochés – applicables aux usagères et usagers sont les suivantes :

1. L'avertissement ;
2. Le blâme ;
3. La mesure de responsabilisation⁷² ;
4. L'exclusion de l'établissement pour une durée maximale de cinq ans (cette sanction peut être prononcée avec sursis si l'exclusion n'excède pas deux ans) ;
5. L'exclusion définitive de l'établissement ;
6. L'exclusion de tout établissement public d'enseignement supérieur pour une durée maximale de cinq ans ;
7. L'exclusion définitive de tout établissement public d'enseignement supérieur.

Régime disciplinaire applicable aux enseignant-e-s - chercheur-e-s et aux personnels exerçant des fonctions d'enseignement

La procédure disciplinaire applicable aux enseignant-e-s-chercheur-e-s et aux personnels exerçant des fonctions d'enseignement⁷³ est fixée par les articles R. 712-9 à R. 712-46 du Code de l'éducation. Relèvent de ces dispositions « *les enseignants-chercheurs et les personnels exerçant des fonctions d'enseignement dans l'université, à l'exception des membres du personnel médical et scientifique des centres hospitaliers et universitaires, soumis aux dispositions des articles L. 952-21 et L. 952-22* »⁷⁴.

En l'absence de liste exhaustive des fautes disciplinaires susceptibles de donner lieu à des poursuites disciplinaires, il appartient à l'autorité compétente de caractériser la faute disciplinaire au regard notamment des devoirs auxquels sont soumis les enseignant-e-s-chercheur-e-s, les obligations des fonctionnaires, par exemple⁷⁵.

.....
71. DGESIP B1-2, *Guide relatif à la composition de la section disciplinaire compétente à l'égard des usagers*, juillet 2020, disponible sur : <https://services.dgesip.fr/T976/S927/juridique>

72. Cette sanction implique la participation bénévole, en dehors des heures d'enseignement, à des activités de solidarité, culturelles ou de formation à des fins éducatives. Sa durée ne peut excéder quarante heures. La mesure de responsabilisation doit respecter la dignité de l'utilisateur ou de l'utilisatrice, ne pas l'exposer à un danger pour sa santé et demeurer en adéquation avec ses capacités. Elle peut être exécutée au sein de l'établissement, d'une association, d'une collectivité territoriale, d'un groupement rassemblant des personnes publiques ou d'une administration de l'État. Le Décret n° 2020-785 du 26 juin 2020 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements publics d'enseignement supérieur fixe les clauses types de la convention conclue entre l'établissement et la structure susceptible d'accueillir des usagères et usagers dans le cadre de mesures de responsabilisation : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042044408/>

73. Par exemple : les PRAG et les vacataires.

74. Article R. 712-10 du Code de l'éducation, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042054699/

75. JuriSup, *Guide pratique relatif aux procédures disciplinaires applicables aux enseignants-chercheurs et aux personnels exerçant des fonctions d'enseignement à l'université*, 2021, disponible sur : <https://www.jurisup.fr/actualites/524-publication-du-guide-jurisup-relatif-aux-procedures-disciplinaires-applicables-aux-enseignants.html>

Le pouvoir disciplinaire est exercé par une section disciplinaire – émanation du conseil académique ou de l'organe en tenant lieu –, **qui est uniquement composée d'enseignant-e-s et voit sa composition varier au regard du statut de l'enseignant-e poursuivi-e** : par exemple, ne siègeront que des professeur-e-s des universités ou personnels assimilés si les poursuites ont été engagées à l'encontre d'un-e professeur-e des universités ; si la procédure concerne un-e maître-sse de conférences ou personnel assimilé, seront appelé-e-s deux professeur-e-s des universités ou assimilé-e-s et deux maître-sse-s de conférences. **La désignation des membres est ainsi strictement encadrée par le Code de l'éducation.**

La section disciplinaire compétente à l'égard des enseignant-e-s est une juridiction administrative spécialisée, dont **les décisions sont susceptibles d'appel devant le CNESER et de cassation devant le Conseil d'État.**

La procédure comporte également **deux temps** : une **instruction** et un **jugement**.

Les sanctions applicables aux enseignant-e-s-chercheur-e-s sont arrêtées par l'article L. 952-8 du Code de l'éducation, et sont les suivantes :

1. Le blâme ;
2. Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de deux ans au maximum ;
3. L'abaissement d'échelon ;
4. L'interdiction d'accéder à une classe, un grade ou un corps supérieur pendant une période de deux ans au maximum ;
5. L'interdiction d'exercer toute fonction d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement ;
6. La mise à la retraite d'office ;
7. La révocation.

Les personnes à l'encontre desquelles a été prononcée la sixième ou la septième sanction peuvent être frappées à titre accessoire de l'interdiction d'exercer toute fonction dans un établissement public ou privé, soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

Les sanctions disciplinaires pouvant être décidées à l'encontre des autres enseignant-e-s sont prévues par l'article L. 952-9 du même Code :

1. Le rappel à l'ordre ;
2. L'interruption de fonction dans l'établissement pour une durée maximale de deux ans ;
3. L'exclusion de l'établissement ;
4. L'interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur, soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

Les ATER, régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988, **relèvent à la fois du régime disciplinaire des enseignant-e-s** pour lequel les sanctions encourues sont prévues à l'article L. 952-9 du Code de l'éducation **et du régime disciplinaire des agent-e-s non titulaires de l'État** prévu par le titre X du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, dont l'article 43-2 énumère les sanctions encourues. En vertu du principe de non-cumul des sanctions, **seul l'un des deux régimes peut être appliqué pour sanctionner un même fait.**

S'agissant des **doctorant-e-s contractuel-le-s** régi-e-s par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009, ces dernières et ces derniers **relèvent du régime disciplinaire des agent-e-s non titulaires de l'État**. Lorsqu'elles et ils exercent une activité d'enseignement, **elles et ils peuvent également relever du régime disciplinaire des enseignant-e-s** et se voir appliquer les sanctions prévues à l'article L. 952-9 du Code de l'éducation, sous réserve du respect du **principe de non-cumul des sanctions**.

Régime disciplinaire applicable aux personnels administratifs

La procédure est régie par les articles 66 et 67 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et le décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui l'exerce après avis de la commission administrative paritaire (CAP) siégeant en conseil de discipline.

Il n'existe pas de texte général énumérant les fautes susceptibles d'être commises par les agent-e-s hormis les manquements aux obligations contenues dans la loi n° 83-634 (chapitres 2 et 4). Les fautes disciplinaires ne peuvent donc être limitativement énumérées.

La qualification de la faute disciplinaire relève de l'appréciation de l'autorité compétente.

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes.

Premier groupe :

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de trois jours

Deuxième groupe :

- La radiation du tableau d'avancement
- L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent-e
- L'exclusion temporaire de fonction pour une durée de quatre à quinze jours
- Le déplacement d'office

Troisième groupe :

- La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent-e
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans

Quatrième groupe :

- La mise à la retraite d'office
- La révocation

Quelques pistes d'action

- **Assurer l'information** et la prévention dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche en condamnant le harcèlement sexuel et les autres formes de violence et de discriminations, et en diffusant une information sur ces questions
- **Créer des référent-e-s** au sein de chaque établissement assurant l'accueil, l'information et l'accompagnement des victimes
- **Former les membres des commissions disciplinaires**
- **Favoriser la collaboration entre les services**, en particulier le service juridique de l'université et le service de santé universitaire
- Ne pas hésiter à **rappeler la séparation des pouvoirs dans la prise de décision disciplinaire**, à savoir que ce n'est pas la direction d'un établissement qui décide d'une sanction (mais bien la section disciplinaire, indépendante)
- **Communiquer annuellement le bilan de la cellule de signalement** (nombre de saisines, conclusions des enquêtes, sanctions prononcées...)

S'appuyer sur le réseau territorial du Défenseur des droits

Les chef-fe-s de pôles régionaux du Défenseur des droits peuvent être sollicité-e-s, d'une part au titre de la mission de promotion de l'égalité et de l'accès au droit, d'autre part au titre de la mission de protection des droits du Défenseur des droits.

La mission de promotion de l'égalité et de l'accès au droit du Défenseur des droits : que cela soit dans le cadre de la formation des personnels responsables de la prise en charge des discriminations dans l'établissement, ou de la sensibilisation d'un large public, le Défenseur des droits peut être sollicité pour présenter ses missions, ses moyens de saisine ou encore des outils de promotion en particulier.

Le Défenseur des droits peut aller plus loin en intervenant ponctuellement dans le cadre de formations pour la montée en compétences des personnels responsables de ces dispositifs notamment. L'institution pourra aussi être un point d'appui en contribuant à la conception des dispositifs/ressources de formation sur ces sujets, à l'attention des professionnel-le-s.

La mission de protection : si les recours internes ont déjà été mobilisés sans succès et si les parties sont favorables à une médiation, il peut être conseillé de recourir au Défenseur des droits, en accord avec le ou la chef-fe de pôle régional.

Le Défenseur des droits privilégie en effet le règlement amiable lorsque les réclamations indiquent une erreur de procédure, une incompréhension, une défaillance d'une administration... Dans ce cas, le Défenseur des droits intervient en facilitant le dialogue entre toutes les personnes concernées. Il propose des solutions adaptées, afin d'éviter une action en justice.

Un règlement informel : de simples échanges de courriers ou de courriels permettent parfois de régler la situation de façon simple et rapide. C'est ce que font le plus souvent les délégué-e-s du Défenseur des droits.

Une médiation vise à régler les conflits en rétablissant le dialogue et la compréhension entre les parties. La médiation est encadrée par la loi, garantissant notamment au réclamant ou à la réclamante et à la personne mise en cause la confidentialité de leurs échanges. Elle peut donner lieu à des solutions très diverses : changement de pratique, transaction (indemnisation et/ou amende)...

La liste des chef-fe-s de pôles régionaux est disponible sur : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/organisation/equipes>



RESSOURCES

Le Bulletin officiel du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation concernant les dispositifs de prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html%3C2009%3E?cid_bo=95478&cbo=1

Décisions du CNESER disciplinaire 2008-2019, disponible sur : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/decisions-du-cneser-disciplinaire-2008-2019/>

Description détaillée de la procédure et exemples de décisions prises par l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines : <https://www.uvsq.fr/section-disciplinaire>

JuriSup, *Guide pratique relatif aux procédures disciplinaires applicables aux enseignants-chercheurs et aux personnels exerçant des fonctions d'enseignement à l'université*, juin 2021, disponible sur : <https://www.jurisup.fr/publications.html>

3. FORMALISER L'ENGAGEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

L'engagement pris par la direction de l'établissement en matière de prévention des discriminations est mieux suivi, partagé, connu et respecté de toutes les parties concernées s'il fait l'objet d'une formalisation. En effet, **la formalisation permet de clarifier le cadre, le périmètre et la durée de l'engagement pris par l'établissement**. Elle peut également être un moment de célébration, **une occasion de communiquer qui donne à voir l'investissement de l'établissement dans ce domaine**.

Plusieurs étapes possibles

- **Formaliser par écrit l'engagement de la direction** en précisant l'ambition de l'établissement et les populations concernées, par exemple dans le cadre d'un plan pluriannuel ou d'un schéma directeur. C'est le cas pour le handicap depuis 2013 et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2020.
- **Faire porter cet engagement par des membres des instances dirigeantes** volontaires de façon à faire connaître l'engagement et inciter le plus grand nombre à s'en emparer
- **Traduire cet engagement en objectifs opérationnels concrets**, mais également en moyens (humains, financiers et matériels) et délais concrets pour les atteindre
- **Officialiser l'engagement de l'organisation** à travers la signature d'une charte, ou l'inscription des critères concernés dans la charte sociale et éthique de l'établissement ou dans un code de bonne conduite en lien avec la politique de responsabilité sociale d'organisation (RSO) (voir fiche « [Démarches de labellisation](#) », [Université Lyon I](#))
- **Célébrer ces engagements lors d'un événement public** qui permette de diffuser l'information auprès des parties prenantes internes et des partenaires externes
- **Organiser la communication régulière autour des engagements pris** et, au fil de l'eau, autour de chaque objectif opérationnel atteint

S'engager en interne

Il y a de multiples façons de formaliser son engagement au sein de son établissement (voir fiche « [Gouvernance, structuration et maillage territorial Égalité-Diversité-Inclusion \(EDI\)](#) », [Université de Lorraine](#)). **Créer sa charte ou son plan d'action « maison » offre de multiples avantages.**

- Cela permet d'en **adapter parfaitement le contenu et le périmètre** aux objectifs propres à l'établissement, voire de la faire évoluer régulièrement au fur et à mesure des progrès réalisés.
- Coconstruire les priorités qui y sont inscrites en **collaboration avec les services et acteurs et actrices internes** en fait, par la suite, les meilleures ambassadrices et meilleurs ambassadeurs lors de son déploiement.
- Le processus d'élaboration peut être publicisé, être l'occasion d'une consultation, de façon à **associer le plus grand nombre d'allié-e-s** à la démarche de l'établissement.

Ces chartes peuvent ainsi porter sur le rôle de référent-e EDI (voir fiche « [Référent-e-s étudiant-e-s discrimination](#) », [ENS Rennes](#)), sur les modalités d'usage de l'écriture inclusive, sur les règles à respecter lors de l'organisation de soirées étudiantes, etc.

Il est possible, par exemple, de « **dépasser** » le **cadre du plan égalité femmes-hommes** pour élargir le périmètre des actions de l'établissement à d'autres critères de discrimination, mais également d'énumérer des objectifs et des moyens en direction des étudiant-e-s (qui ne sont pas mentionné-e-s dans le référentiel du ministère à ce jour) (voir fiche « [Parlons discriminations](#) », [Sorbonne Université](#)).

Il est également pertinent de **diffuser des engagements en matière de prévention des discriminations dans tous les domaines en lien avec les activités des membres du personnel et des étudiant-e-s**. Ainsi, mentionner l'équilibre des temps de vie dans une charte sur les usages du numérique permet de rappeler les engagements de l'établissement en matière d'égalité femmes-hommes. De même, inclure dans les conventions de stage signées par les organisations accueillant les étudiant-e-s un engagement en matière de prévention des discriminations montre les valeurs défendues par l'université et protège les futur-e-s stagiaires⁷⁶.

S'engager en externe

La charte de la diversité

Il s'agit d'un texte d'engagement créé en 2004 par deux hommes d'affaires, Claude Bébéar et Yazid Sabeg, à la suite de la publication du rapport « Les oubliés de la République » par l'Institut Montaigne. **Cette charte incite les organisations à garantir le respect de la diversité dans leurs effectifs.** Elle se concentrait au départ sur la notion des origines ethniques, culturelles et sociales. Depuis, la notion de diversité s'est élargie et la charte en a fait de même.

La charte de la diversité s'articule autour de six articles et a été signée par près de 3.500 employeurs, dont quelques établissements publics (l'Université de Lorraine, l'Université de Poitiers, l'Agence nationale pour la recherche, etc.). **Le secrétariat de la charte impose aux signataires de répondre à un questionnaire permettant de réaliser un état des lieux annuel des pratiques et initiatives menées par les organisations signataires.** Les résultats globaux de ce bilan sont publiés annuellement. Le coût de la signature de la charte varie entre 200 € et 1.500 €, selon la taille de l'organisation. Seul le dirigeant ou seule la dirigeante de l'organisation est habilité-e à signer la charte de la diversité pour engager son organisation.

.....
⁷⁶. Les étudiant-e-s peuvent vivre des situations difficiles, stigmatisantes ou discriminatoires durant leur stage. De tels vécus ont, par exemple, donné naissance à l'initiative #balancetonstage et au « Petit manuel du sexisme en entreprise et comment le combattre », disponible sur : https://www.diversite-europe.eu/sites/default/files/publications/files/manuel_balance_ton_stage_0.pdf

La charte de l'Autre Cercle :

L'association l'Autre Cercle a collaboré avec des associations étudiantes, le Collectif des associations étudiantes LGBTQ+ d'Île-de-France (Caélif) et la Fédération des associations générales étudiantes (FAGE) pour **adapter à l'environnement de l'enseignement supérieur et de la recherche la charte LGBT+**, signée jusqu'ici par 159 employeurs. Début 2021, deux établissements publics sont signataires de cette charte, qui porte essentiellement sur des dimensions de ressources humaines : l'Université de Montpellier et l'Université de Toulouse III – Paul Sabatier (voir fiche « [Signature de la Charte de l'Autre Cercle](#) », [Université Toulouse III – Paul Sabatier](#)). La nouvelle charte spéciale Enseignement supérieur et recherche sera signée à partir d'octobre 2021 par les premiers établissements, afin de créer un environnement de travail et d'études bienveillant, exempt de toute discrimination liée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. **Elle comprend quinze mesures réparties en quatre catégories d'engagement :**

- **Créer un environnement inclusif** pour les personnels, les enseignant-e-s et les étudiant-e-s LGBTQ+ ;
- **Veiller à une égalité de droit et de traitement** entre tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre ;
- **Soutenir les personnels, les enseignant-e-s et les étudiant-e-s victimes** de propos ou d'actes discriminatoires ;
- **Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques** pour faire évoluer l'environnement professionnel et de l'enseignement supérieur.

Pour signer la charte, les établissements doivent apporter la preuve de leur engagement dans ce domaine et proposer **deux plans d'action, l'un en direction des personnels, l'autre pour les étudiant-e-s**, en associant respectivement la DRH et les acteurs et actrices de la vie étudiante. Le caractère transversal des actions, comme la création d'un dispositif d'alerte et de traitement des discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, fait que **cette charte permet d'agir sur l'ensemble des discriminations**.



RESSOURCES

Anissa DJABI, *Le Label Diversité, un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations. Obtenir et maintenir sa labellisation*, Éditions AFMD, septembre 2011, disponible sur : <https://www.afmd.fr/le-label-diversite-un-levier-pour-la-prevention-et-la-lutte-contre-les-discriminations-obtenir-et>

L'Autre Cercle, voir : <https://www.autrecercle.org/page/charte-d-engagement-lgbt-de-l-autre-cercle>

La charte de la diversité, voir : <https://www.charte-diversite.com/charte-de-la-diversite/>

4. COMMUNICATION INTERNE ET COMMUNICATION EXTERNE

La discrimination est un sujet sensible, pouvant susciter aussi bien le déni que son instrumentalisation. Les conséquences sur les victimes, les auteur-e-s (réel-le-s ou présumé-e-s), et l'établissement peuvent être importantes. La communication doit être maîtrisée pour accompagner le traitement des situations, dans le respect des victimes, mais aussi des personnes mises en cause, tout en assurant une transparence des procédures et des conclusions conformément au cadre réglementaire, ce qui favorise le sentiment de justice et le rappel des normes à l'interne. Face à ces enjeux, la communication occupe une place centrale, et d'importants moyens doivent lui être consacrés sans pour autant donner le sentiment que l'établissement réduit le sujet des discriminations à de la communication. **La communication participe à l'émergence de projets et permet d'innover ; elle accompagne les actions et les valorise, y compris dans les relations avec les partenaires. Elle est le principal vecteur de sensibilisation et de mobilisation à l'interne ; elle souligne l'engagement de l'établissement à l'externe.**

Communication et réseaux sociaux

La communication emprunte de multiples canaux, tels que des **supports traditionnels** comme les affiches ou les films, ou s'opère à travers des **supports plus ludiques**, comme des jeux de cartes ou en ligne sous la forme de *serious games* ou d'*escape games* (voir fiche [« Outils numériques de sensibilisation : BD interactives et Masters quiz », Université de Paris](#)). **La communication numérique est incontournable**, en particulier pour les étudiant-e-s. Les courriels, les *newsletters*, les pages ou sites Web, ou encore les réseaux sociaux sont autant de moyens à mobiliser pour chercher à informer ou à sensibiliser le plus grand nombre – qui gagnent à être associés à des relais de proximité, hors ligne/physiques (voir fiche [« Communication et e-reputation », Université Lyon I](#)).

Les réseaux sociaux : lieux d'expression et de signalement des discriminations

Les réseaux sociaux sont, pour les étudiant-e-s, un lieu d'expression. Les Tumblr « Payetafac », « Balance ton écoleSup » ou « Balance ton stage » dénoncent les propos ou attitudes sexistes, racistes, islamophobes ou homophobes d'étudiant-e-s, d'enseignant-e-s, d'encadrant-e-s ou de collaborateurs et collaboratrices lors de stages.

Par ailleurs, **le cyberharcèlement est de plus en plus fréquent**, et les établissements doivent désormais prendre en compte ces situations dans les dispositifs de signalement et de prévention. L'effet de ces actes sur les victimes, y compris quand l'intention initiale des auteur-e-s était de plaisanter, peut être dévastateur, en particulier quand les messages deviennent viraux.

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation rappelle que « *la loi s'applique aussi sur les réseaux sociaux : l'utilisateur d'un compte Facebook ou Twitter ou tout autre réseau social est responsable des propos qu'il publie. Même si l'utilisateur n'est pas l'auteur des propos, et qu'il ne fait que "poster" ou "retweeter" des messages délictueux, il devient responsable de leur publication et peut être poursuivi pénalement au même titre que leur auteur.* »⁷⁷

La sécurité des personnes et l'image de l'établissement peuvent être en jeu, ce qui requiert la mise en place d'une cellule de crise avec l'appui des services juridique, de sécurité, de santé, et de communication.

Mobiliser grâce à la communication

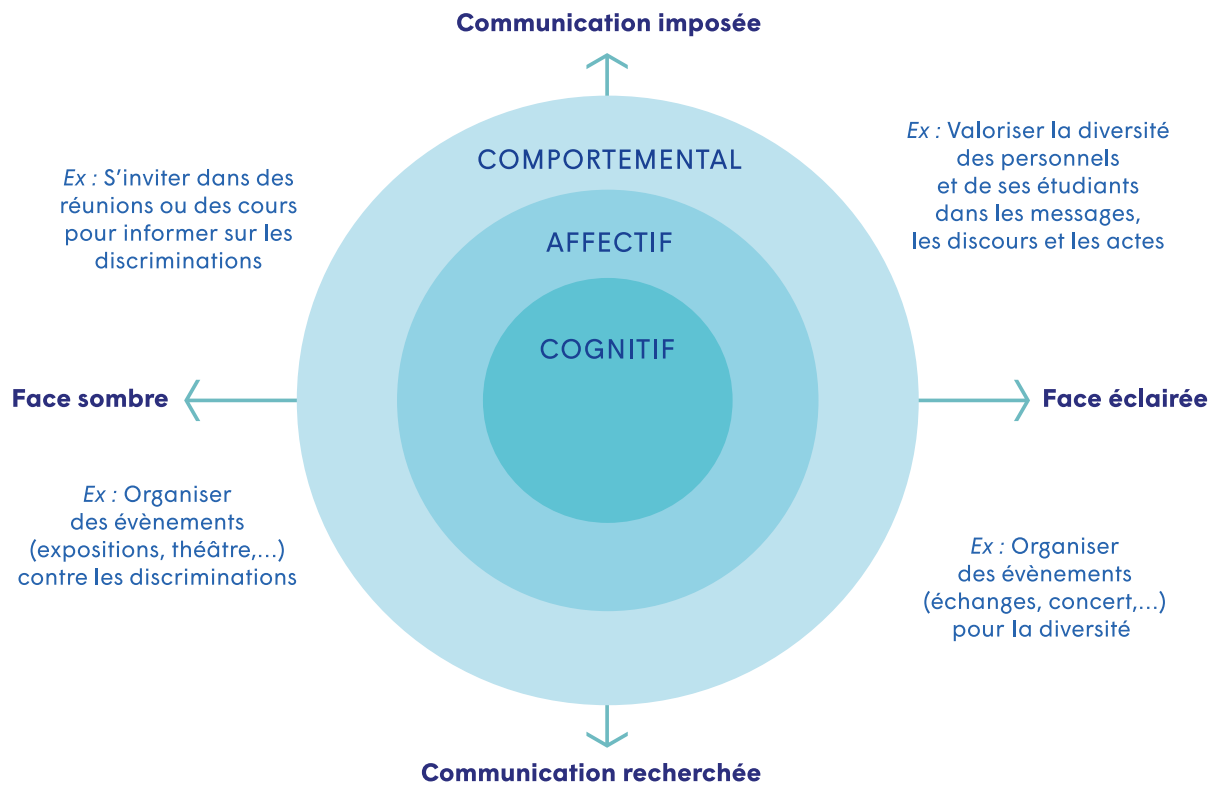
La prévention des discriminations doit être l'affaire de tous et toutes au sein des établissements d'enseignement supérieur. **Diffuser les informations, les contacts des personnes-ressources et les outils à disposition au sein des établissements permet de mobiliser autour des différentes thématiques et de prévenir les propos ou comportements discriminatoires** (voir fiche « [Mise en place d'une stratégie de communication dédiée dans le cadre du dispositif Égalité Diversité Inclusion \(EDI\)](#) », Université de Lorraine, et fiche « [Projet étudiant pluriannuel "Égalité sur le campus" et relais d'écoute et d'accompagnement](#) », Université de La Rochelle).

Trois principales dimensions peuvent être distinguées pour sensibiliser et mobiliser à l'égalité-diversité.

- 1. La face obscure versus éclairée** renvoie d'un côté aux messages relatifs aux agissements que l'on cherche à combattre (la discrimination, les inégalités, les violences sexistes et sexuelles, le racisme, l'homophobie, etc.) et de l'autre à une communication positive faisant la promotion de l'égalité, de la mixité, de la diversité, de la laïcité ou encore de l'inclusion.
- 2. Le caractère imposé versus recherché** de la communication pose d'un côté la contrainte d'informations à connaître et celle du caractère obligatoire de l'acquisition de ces connaissances, et de l'autre l'appétence et la motivation à les acquérir de façon volontaire.
- 3. Les trois composantes de l'attitude** sollicitée chez le récepteur sont les dimensions cognitive, affective et/ou comportementale

77. Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et DILCRAH, *Vade-mecum - Agir contre le racisme et l'antisémitisme*, octobre 2020, disponible sur : <https://eduscol.education.fr/1720/agir-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme>

Les trois dimensions de la communication pour sensibiliser et mobiliser à l'égalité et à la diversité :



Côté face obscure, donner les contacts du dispositif de signalement est une communication imposée sur un registre cognitif. Pour compléter son efficacité ou multiplier les façons de le faire connaître, il peut toucher le registre affectif en étant associé à une courte capsule vidéo mettant en scène, par exemple, un étudiant victime de propos homophobes dans les vestiaires du gymnase universitaire. Il peut s'agir également d'actions de communication relatant les formes dramatiques prises par ces événements dans la société, par exemple à travers un projet tutoré conduisant des étudiant·e·s à réaliser une exposition sur les violences conjugales et les féminicides. Certains établissements proposent des actions mémorielles en lien avec la colonisation ou les crimes de masse dans l'histoire, notamment la Shoah, allant jusqu'à organiser des voyages en Pologne, ou encore, grâce à un partenariat avec le Camps des Milles, bénéficier d'une étape dans une ville universitaire du bus Alerte républicaine, qui vise à renforcer la vigilance des jeunes face aux extrémismes. Cette composante comportementale peut également être sollicitée de façon plus précise dans le cadre de mises en situation ou de séances de théâtre-forum, dans lesquelles les spectateurs et les spectatrices sont amené·e·s à rechercher des attitudes et à les tester sur scène pour faire face à ces agissements délétères en tant que victimes ou témoins.

Le théâtre forum

Le théâtre-forum est un spectacle interactif qui permet de faire émerger la parole et la réflexion autour d'une thématique prédéfinie. Ce dispositif est un **bon moyen de déconstruire les stéréotypes et de sensibiliser les étudiant-e-s** sur le handicap, le racisme ou encore les violences sexistes et sexuelles. Le théâtre-forum est ainsi utilisé lors de la journée « Filles, maths et informatique, une équation lumineuse », par exemple⁷⁸.

Les comédiennes et les comédiens démarrent la session en jouant des saynètes évoquant des situations du quotidien en lien avec la thématique choisie. L'un-e d'entre elles et eux joue alors le rôle de la personne qui tient des propos déplacés, afin d'installer une situation conflictuelle. C'est ensuite aux étudiant-e-s d'entrer en jeu en devenant des « spect'acteurs » ou « spect'actrices ». En remplaçant un acteur ou une actrice qui joue un individu qui ne sait pas comment réagir face aux propos déplacés, les étudiant-e-s vont tenter de sortir de cette situation tout en apportant des éléments de réflexion.

Le théâtre-forum permet ainsi de sensibiliser les étudiant-e-s en les rendant acteurs et actrices de la situation. **Le dispositif est pensé comme un véritable espace de dialogue.** Il peut également être associé au théâtre invisible à partir d'une intervention créant la surprise chez les participant-e-s à cette scène, dont elles et ils ignorent qu'elle est jouée par des comédiennes et des comédiens, et qui les rend témoins d'une situation de discrimination. Ces deux formes théâtrales font partie du théâtre de l'opprimé créé par Augusto Boal (voir fiche « [Interventions de théâtre invisible et de théâtre-forum pour prévenir les discriminations](#) », Université Côte d'Azur).

Côté face éclairée, les discours, en particulier des responsables, sur l'intérêt de l'égalité entre les femmes et les hommes ou la richesse de la diversité culturelle sont une première étape. Mais l'université est également le lieu privilégié des conférences ou tables rondes entre chercheur-e-s apportant un éclairage sur des courants ou des approches, parfois source de débats qui traversent le féminisme ou l'antiracisme pouvant profiter aux personnels, aux étudiant-e-s, mais également au grand public. Les événements de sortie d'ouvrages ou de revues consacrés à ces questions sont aussi des occasions de partager des connaissances auxquelles les participant-e-s se rendent volontairement. La mobilisation des personnels et des étudiant-e-s passe aussi par des moments festifs comme l'organisation d'un festival de la diversité avec un concert offrant la possibilité à des groupes engagés de se produire sur le campus. Les partenaires de l'établissement ont également un rôle à jouer sur cette face éclairée. Des associations ou encore des entreprises peuvent venir en appui, intervenir dans des formations pour communiquer sur leur politique diversité et inclusion ou à l'occasion de certains événements, comme un challenge au sein d'une école d'ingénieur-e-s, ou en tant que rôle modèle, mentor ou marraine. En retour, les partenaires bénéficient de l'expertise de l'établissement pour celles et ceux dont les équipes pédagogiques et de recherche travaillent sur ces sujets.

78. Voir : <https://filles-et-maths.fr/#essentiel>

Avec quelle expression communiquer : lutte contre les discriminations et/ou égalité-diversité, voire inclusion ?

Le choix des termes est important et révèle la posture de l'établissement. Dans ce paysage en construction peu connu dans l'enseignement supérieur et la recherche, il convient de réfléchir à une expression qui portera les valeurs de l'établissement et sa volonté d'action. Il peut choisir de mettre en avant une politique de lutte contre les discriminations (LCD), ou bien présenter ses initiatives sous l'angle de l'égalité et de la diversité, voire de l'inclusion (EDI). Il peut aussi tenter d'articuler stratégiquement les deux dans sa communication.

Ces termes n'ont pas le même sens, mais tous correspondent aux actions à mener dans le cadre d'une politique de prévention des discriminations. Ces termes sont utilisés pour définir une politique ou le titre des personnes chargées de ces sujets (vice-président-e, chargé-e de mission ou de projets, etc.), mais également les entités (conseils, commissions, comités...), ou tout simplement les réunions ou l'objet des messages en lien avec ces questions.

Dans le monde de l'entreprise, l'expression la plus fréquemment retenue est « Diversité et Inclusion » (D&I). La diversité étant un fait, l'inclusion invite à y prêter attention pour le bien du plus grand nombre. **Dans l'enseignement supérieur et la recherche, la politique en vigueur étant celle avant tout de l'égalité (entre les femmes et les hommes), l'ouverture aux discriminations vient spontanément compléter ce premier terme, de différentes manières selon les établissements :** « égalité et lutte contre les discriminations », « égalité-diversité » comme à la CPED ou encore « égalité-diversité-inclusion » (EDI) en référence à des standards internationaux, comme à l'European University Association⁷⁹, le Réseau interuniversitaire québécois Équité-Diversité-Inclusion (EDI)⁸⁰ ou des revues scientifiques telles que le *Journal of Diversity in Higher Education*⁸¹.

Investir les journées officielles

Le calendrier des journées officielles permet de **retenir quelques dates sur l'année qui vont la rythmer sur un plan événementiel**. C'est une occasion de communiquer sur les thèmes liés aux journées et de **mobiliser les personnels et les étudiant-e-s**, à travers la vie associative et le service culturel de l'établissement, mais aussi celui chargé des partenariats. C'est un moyen de **faire connaître l'engagement de l'établissement auprès des partenaires locaux** (collectivités, associations, entreprises...) et de les associer en coorganisant des événements. Des collaborations peuvent également s'établir avec des partenaires institutionnels comme les déléguées départementales ou délégués départementaux aux droits des femmes et à l'égalité, ou le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Dans certains départements, les comités contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (CORAH) des préfectures peuvent financer des actions, en particulier à l'occasion de la semaine d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme, offrant ainsi l'occasion à l'établissement de participer au plan d'action départemental pour l'enseignement supérieur dans ce domaine. Lors de ces journées, il est possible **d'investir un lieu de passage de l'établissement pour y organiser une exposition, des jeux ou des quiz, un mur d'expression ou des conférences, ou encore y installer des stands pour présenter les ressources internes et les associations partenaires**.

79. European University Association, *Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions: results from the INVITED project*, disponible sur : <https://eua.eu/resources/publications/890:diversity,-equity-and-inclusion-in-european-higher-education-institutions-results-from-the-invited-project.html>

80. Réseau interuniversitaire québécois, voir : <https://rqedi.com/ressources/>

81. *Journal of Diversity in Higher Education*, disponible sur : <https://www.apa.org/pubs/journals/dhe>

La communication autour de cette journée doit être établie plusieurs semaines à l'avance, afin d'en coordonner les différents aspects (articles dans des newsletters, campagnes d'affichage, posts sur les réseaux sociaux, campagnes de mailing, articles sur l'intranet...) et d'attirer des publics variés et nombreux. La création de goodies ou de ressources attractives (flyers, autocollants, etc.) permet à chacun·e de conserver un souvenir de l'événement et, par conséquent, des informations recueillies à cette occasion sur la thématique choisie.

Le choix des dates retenues par l'établissement dépend de sa capacité à se mobiliser pour organiser des événements avec une représentativité et une couverture minimale tout au long de l'année :

- le 9 octobre et la semaine en novembre consacrée à l'employabilité des personnes en situation de handicap offrent la possibilité de commencer l'année par ce sujet ;
- tous les établissements engagés dans l'égalité et les violences sexistes et sexuelles s'investissent au moins dans le 25 novembre et le 8 mars ;
- la semaine du 21 mars est incontournable pour communiquer sur les discriminations liées à l'origine et à la religion, en particulier le racisme, et parfois en complément du 9 décembre pour la laïcité ;
- le 17 mai n'est pas la meilleure date pour mobiliser les étudiant·e·s, mais il est incontournable pour la thématique LGBT+ ; la participation de l'établissement aux marches des fiertés permet cependant de terminer l'année de façon festive.

L'importance d'une communication inclusive représentative et sans stéréotypes

Pour être entendue et acceptée, et se donner la chance de mobiliser, la communication doit être inclusive. **Le support, la forme et le contenu des messages ainsi que l'écriture et les choix graphiques ne doivent ni exclure ni invisibiliser. Ils doivent être représentatifs de la diversité, et parfois chercher à valoriser les personnes sous-représentées en évitant de les stéréotyper.**

Dans la mesure du possible, les sites Web, à commencer par celui de la mission Handicap, doivent avoir un haut niveau d'accessibilité. La communication institutionnelle doit aussi veiller à être, dans la mesure du possible, traduite en anglais pour les étudiantes internationales et les étudiants internationaux. Cet effort d'inclusion peut également être envisagé dans les supports de communication, avec, par exemple, des sous-titrages systématiques.

La communication inclusive doit aussi veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes, avec une attention toute particulière pour les stéréotypes. Leur présence se manifeste de trois façons. D'abord, il peut exister un fort déséquilibre entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes représenté·e·s. Ensuite, les femmes et les hommes peuvent être enfermé·e·s dans un répertoire restreint de rôles et de situations, limitant de fait leurs possibilités d'être et d'agir. Enfin, on peut être confronté à une hiérarchisation des statuts et des fonctions de chaque sexe au détriment des femmes.

Dix recommandations pratiques sur les façons d'user du féminin dans les publications sont présentées dans le Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe, publié par le HCE en novembre 2015 et disponible ici : www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh__guide_pratique_com_sans_stereo-_vf-_2015_11_05.pdf

Calendrier indicatif des dates clés

Septembre	du 23 au 30	Courses de la diversité
	25	Journée mondiale des sourds
	23	Journée de la bisexualité
Octobre	04	Journée nationale des aveugles et malvoyants
	du 04 au 17	Semaine d'information sur la santé mentale
	06	Journée nationale des aidant-e-s
	09	Journée mondiale du handicap
	10	Journée mondiale de la santé mentale
	11	Journée internationale du coming out
	17	Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté
Novembre	du 15 au 21	Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
	20	Journée internationale du souvenir « trans »
	25	Journée internationale de l'élimination de la violence à l'égard des femmes
Décembre	03	Journée internationale des personnes handicapées
	05	Journée mondiale de l'égalité des chances
	09	Journée nationale de la laïcité
	10	Journée mondiale des droits de l'homme
	15	Journée de lutte contre la grossophobie
Janvier	18	Journée internationale des migrant-e-s
	04	Journée mondiale du braille
Février	25	Journée nationale contre le sexisme
	11	Journée internationale des femmes et des filles de science (ONU)
Mars	08	Journée internationale des droits des femmes
	10	Journée nationale de l'audition
	21	Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale
	31	Journée internationale de la visibilité transgenre
Avril	02	Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme
	07	Journée mondiale de la santé
	08	Journée internationale des Roms
	17	Journée de la femme digitale
Mai	28	Journée internationale de la sécurité et de la santé au travail
	10	Journée nationale des mémoires de l'esclavage
	16	Journée internationale du vivre-ensemble
Juin	17	Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie
	03	Inclusiv' Day Handicap Insertion
	11	La nuit du handicap
	du 14 au 18	Semaine de la qualité de vie au travail
	20	Journée mondiale des réfugiés
	26	Marche des fiertés

Communiquer ses actions grâce à la CPED

Une fois par mois, la CPED adresse une *newsletter* à tous ses adhérents et toutes ses adhérentes, et à tous partenaires, qui passe en revue l'actualité de l'association et des établissements membres. Une revue des publications récentes et de l'évolution des politiques d'égalité est également proposée, en lien avec le champ d'action des missions Égalité.

Par ailleurs, la CPED recense et met en ligne des cartes de France des actions menées dans les établissements à l'occasion des journées officielles.

Participer au réseau des organisations adhérentes de l'AFMD

L'AFMD est une association d'intérêt général. Elle est ouverte à tous les employeurs concernés par le management de la diversité, dont les établissements d'enseignement supérieur.

Les membres de l'association forment un réseau de professionnel-le-s de la prévention des discriminations et du management de la diversité au travail. Elles et ils échangent leurs expériences, et apprennent les un-e-s des autres, notamment à l'occasion des réunions du cycle « Politiques diversité », organisées par l'association pour mettre en valeur les actions de ses adhérent-e-s. L'AFMD valorise également les actions de ses organisations membres sur les réseaux sociaux et dans ses *newsletters*. Enfin, elle met à la disposition de ses adhérent-e-s une docuthèque qui répertorie, notamment, les outils (accords, supports de communication, supports de formations, etc.) créés par les organisations adhérentes et susceptibles d'inspirer les autres membres du réseau AFMD.



RESSOURCES

Campagne du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « Lutter contre l'homophobie : le combat de toutes et de tous » (quatre affiches et un guide à destination des services de médecine universitaire ou des services sociaux), disponible sur : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid96472/campagne-de-lutte-contre-l-homophobie-dans-les-etablissements-d-enseignement-superieur.html#:~:text=jour%20%3A%2022.11.2018-,%22Lutter%20contre%20l%E2%80%99homophobie%20%3A%20le%20combat%20de%20toutes%20et,orientation%20sexuelle%20a-insi%20au%E2%80%99aux>

Le kit de communication : campagne contre les Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (affiches, flyers, bannières, gifs...), disponible sur : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid127988/stop-aux-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-superieur.html>

Aude SEURRAT, *Communiquer sur la diversité ?*, Éditions AFMD, Collection Décrypter, avril 2018, disponible sur : <https://www.afmd.fr/communiquer-sur-la-diversite>

5. FORMATION, ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

La prévention des discriminations, des violences sexistes et sexuelles, et du harcèlement passe nécessairement par le développement de nouvelles compétences permettant d'assurer le « vivre-ensemble » au sein de l'établissement, de professionnaliser les personnels et de préparer de futur-e-s professionnel-le-s et citoyennes et citoyens aux situations de diversité inhérentes au monde du travail et à la vie en société. Face à ces enjeux, **la recherche constitue à la fois une source de connaissances susceptibles de nourrir les formations et un important levier de mobilisation.**

Une variété de sujets, de formats et de publics

Les formations et enseignements à destination des personnels et des étudiant-e-s sur ces sujets peuvent prendre de multiples formes, se focaliser sur des sujets variés et toucher différents publics.

Le tableau ci-après propose une catégorisation des formations imaginables en fonction des sujets, des cibles, du contenu, de la forme et des pilotes potentiels.

Formations/ compétences	Cibles	Contenu	Forme	Pilotes
Les bases du « vivre-ensemble »	Tous les personnels (y compris vacataires), tous les doctorants et toutes les doctorantes, et tous les étudiant-e-s	Violences sexistes et sexuelles, discrimination, harcèlements	Ressources en ligne, cours sur Moodle, e-learning, MOOC	Mission Égalité-Diversité
Être ambassadeur ou ambassadrice, référent-e ou personne relais	Personnels, doctorant-e-s et étudiant-e-s volontaires	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des connaissances en violences sexistes et sexuelles, discrimination et harcèlements • Écoute active • Connaissance de l'établissement • Handicap 	Formation obligatoire, en groupe restreint, études de cas	Mission Égalité-Diversité et services des publics cibles (DRH, écoles doctorales, vie universitaire...)
Compétences liées à une fonction	<ul style="list-style-type: none"> • Personnels ayant une responsabilité (élu-e-s, vice-président-e-s, directeurs et directrices, managers, recruteurs et recruteuses...) • Membres des comités de sélection et des jurys 	Formation adaptée à la fonction (pouvant aller jusqu'à la fonction de directeur ou directrice de thèse)	Variable selon la fonction	DRH
	Étudiant-e-s ayant une responsabilité (élu-e-s des conseils, responsables d'association, délégué-e-s d'année...)	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement en violences sexistes et sexuelles, discrimination et harcèlements • Écoute active • Connaissance de l'établissement 	Formation en petit groupe, études de cas	Vie universitaire
Ouverture personnelle et/ou professionnelle	Personnels volontaires	Offre diversifiée en fonction des expertises internes ou du choix des prestataires	Formation au catalogue	DRH
Accompagnement, coaching	Personnels ou étudiant-e-s à besoins spécifiques	Offre ciblée en fonction des besoins (exemples : empowerment au féminin, employabilité des étudiant-e-s en situation de handicap...)	Formation au catalogue pour les personnels ou offerte selon les besoins aux étudiant-e-s	Mission Égalité-Diversité, DRH, service ou direction de la formation et des enseignements
Enseignement hors de la discipline pour de futur-e-s professionnel-le-s	Étudiant-e-s en dernière année de professionnalisation	Enseignements en violences sexistes et sexuelles, discrimination/diversité adaptés au métier ou secteur professionnel (commercial-e, ingénieur-e, médecin...)	Quelques heures dans la maquette d'enseignement	Service ou direction de la formation et des enseignements
Enseignements disciplinaires	Étudiant-e-s en SHS, droit, économie...	Durée et contenu des enseignements variables selon les diplômes	Cours sur plusieurs semestres	Service ou direction de la formation et des enseignements
Certifications, diplômes	Étudiant-e-s souhaitant acquérir une expertise	Master, DU ou certificat dédié aux discriminations, études de genre	Enseignements couvrant la totalité de la formation	Service ou direction de la formation et des enseignements

Les contenus des formations

La formation de base au « vivre-ensemble » sous la forme d'une **sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles en direction des personnels ou des étudiant-e-s volontaires** est la plus fréquente dans les établissements (voir fiche [« Atelier de sensibilisation aux discriminations », ENSTA Bretagne](#)). Elle inclut parfois une connaissance du cadre légal relatif aux discriminations et quelques heures supplémentaires, afin de former à l'écoute pour celles et ceux qui jouent un rôle de référent-e ou de personne relais pouvant aussi les conduire à sensibiliser leur entourage, par exemple à l'occasion des réunions de rentrée pour les étudiant-e-s.

La variété des fonctions exercées par les personnels, de l'équipe politique ou dirigeante jusqu'aux enseignant-e-s et personnels d'accueil, nécessite **des formations adaptées à leurs niveaux de responsabilité et à leurs activités**. Si l'approche juridique constitue un préalable à toutes ces formations, la prise de conscience de phénomènes sociopsychologiques, comme celui de l'emprise, peut s'avérer pertinente pour un-e enseignant-e ou un directeur ou une directrice de thèse. De la même façon, une **formation aux biais de perception dans les processus sélectifs** peut être recommandée, voire obligatoire, pour tous les membres des jurys de concours recrutant les personnels administratifs et techniques ou encore ceux des comités de sélection recrutant les enseignant-e-s-chercheur-e-s (voir fiche [« Sensibilisation aux biais implicites de genre en sciences, à destination des comités de sélection de la Faculté des Sciences », Université Aix-Marseille](#)). La question pourrait également se poser pour la sélection des étudiant-e-s à l'entrée des écoles ou filières sélectives.

Rendre les formations obligatoires ?

Les établissements ont certaines obligations à former les personnels à l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore sur le sujet du handicap, mais **il n'existe aucune instruction précise concernant les formations sur le sujet des discriminations**. Quelques établissements contraignent néanmoins certains membres de leurs personnels à suivre ces formations, le plus souvent en lien avec des fonctions précises – de direction de service, par exemple (voir fiche [« Sensibilisation/Formation aux discriminations pour les nouveaux personnels arrivants », INSA Lyon](#)). Pour les enseignant-e-s-chercheur-e-s, l'obligation de formation est plus complexe, en particulier pour les fonctions électives. Elle pose avant tout la question des mesures à prendre en cas de non-respect de cette obligation de formation. **Elle peut néanmoins relever d'une volonté politique affichée par l'établissement et votée par les conseils**.

Pour ce qui est des étudiant-e-s, il n'existe aucune obligation relative à leur sensibilisation aux discriminations. Pourtant, **les préentrées constituent un moment incontournable en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles, et de sensibilisation à la lutte contre les discriminations**. À cette occasion, la diffusion de modules de déconstruction des stéréotypes, comprenant un rappel du cadre légal, des sanctions encourues et des ressources à disposition, permet de fournir à tous les étudiants et à toutes les étudiantes des informations utiles tout au long de leur formation.

« La leçon de discrimination » comme support de formation

Le documentaire de Radio-Canada (2006) « La leçon de discrimination » constitue un bon support de sensibilisation à la prévention des discriminations⁸². **Ce documentaire de 43 minutes fondé sur des travaux scientifiques en psychologie sociale permet de comprendre le lien entre stéréotypes, préjugés et comportements discriminatoires. Il montre également les effets de la discrimination chez les personnes qui en sont victimes.**

Dans cette expérience, une enseignante divise les élèves d'une classe en deux groupes sur la base de leur taille. En quelques minutes, les élèves qui formaient une classe homogène se perçoivent comme membres du groupe des petit·e·s ou du groupe des grand·e·s à partir desquels la vie de la classe va désormais s'organiser.

L'enseignante construit ensuite des stéréotypes en cherchant à généraliser régulièrement l'attitude d'un·e élève à l'ensemble de son groupe et en insistant sur le fait que les élèves de l'autre groupe sont bien différent·e·s de ce point de vue. Elle accentue la différence entre les deux groupes en désignant les membres du groupe des petit·e·s comme systématiquement plus compétent·e·s, plus rapides, plus appliqué·e·s dans leur travail. En agissant ainsi, elle introduit une hiérarchie entre les deux groupes, en valorisant les petit·e·s et en dévalorisant les grand·e·s. Au stéréotype, qui n'était qu'une simple croyance sans émotion, s'ajoute alors une dimension affective ; c'est ainsi que naissent les préjugés.

À ce stade, tous les éléments sont réunis pour passer à la dernière étape : la discrimination. L'enseignante va multiplier les traitements défavorables à l'égard des élèves du groupe des grand·e·s la première journée et uniquement parce qu'elles et ils appartiennent à cette catégorie. Cette pratique va s'installer dans les habitudes de la classe et être reprise par les élèves jusque dans la cour au moment de la récréation.

Ce constat illustre la notion de **discrimination systémique à l'œuvre dans certaines organisations, y compris les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche**. Les conséquences de la discrimination sur les personnes susceptibles d'en être victimes du fait de leur appartenance à un groupe spécifique sont observables lorsque Mickaël, un bon élève de la classe, perd ses moyens au tableau en raison de son appartenance au groupe des élèves dévalorisé·e·s. Les enfants, en larmes dans le documentaire de Radio Canada, montrent à quel point être discriminé peut faire souffrir, même quand il ne s'agit que d'une expérimentation d'une journée.

Utiliser ce support dans le cadre d'une formation à destination des étudiant·e·s ou des membres du personnel, permet de démontrer la force des préjugés, la rapidité d'installation des comportements discriminatoires ainsi que leurs effets immédiats sur l'estime de soi, le stress et la santé psychique et physique des victimes. Il ouvre des perspectives d'échanges intéressantes et facilite la compréhension des théories de base relatives au processus de discrimination.

82. « La leçon de discrimination - Documentaire complet », disponible sur : <https://www.dailymotion.com/video/x4qla2v>.

Un sujet d'enseignement

Certaines formations ou certains diplômes, le plus souvent adossés à la recherche, font de ces thèmes des objets d'études et permettent aux étudiant-e-s d'acquérir une expertise dans le domaine de la prévention des discriminations.

Les enseignements relatifs à la déconstruction des stéréotypes, à la prévention des violences sexistes et sexuelles, et à la prévention des discriminations permettent également de fournir aux étudiant-e-s des connaissances qui les accompagneront lors de leur future vie professionnelle, quel que soit le métier qu'elles et ils envisagent. Pour cette raison, il est utile de les intégrer dans tous les cursus de formation, y compris dans des disciplines éloignées de ces sujets.

Ces enseignements sont à recenser et à valoriser. **Les enseignant-e-s proposant ces cours ont un rôle à jouer dans le déploiement de la politique égalité-diversité de l'établissement**, qui doit en assurer la promotion. Depuis quelques années, des DU ou des parcours de master dédiés à ces questions apparaissent, mais ils sont encore peu nombreux et souvent limités à un critère (le genre, le handicap, la laïcité...).

La mission Égalité-Diversité accompagne la création et le suivi de ces formations et enseignements avec les services de l'établissement concerné (la DRH, les écoles doctorales, la vie universitaire, le service des enseignements...). Elle coordonne et facilite la mutualisation des ressources, dont certaines peuvent à la fois convenir aux étudiant-e-s et aux personnels. Elle propose des solutions sur mesure face à des besoins spécifiques, notamment à travers la variété des formes ou des supports formation possibles, de l'intervention ponctuelle d'un-e enseignant-e-chercheur-e ou d'un-e prestataire, ou du développement d'une ressource en ligne qui bénéficiera au plus grand nombre.

Le rôle de la recherche dans la prévention des discriminations

La discrimination est un objet de recherche portant sur un vaste périmètre (de façon transversale ou segmentée par thème ou critère : le genre, la race...) investi par de nombreuses disciplines, notamment les sciences humaines et sociales. En tant que lieu d'excellence scientifique, **l'université a la responsabilité de promouvoir ces travaux de recherche**, dont les besoins sociétaux en termes de prévention sont devenus incontournables. À l'échelle de l'établissement, la recherche peut constituer le levier de développement d'une politique plus globale de prévention des discriminations, même si ce constat est encore peu fréquent en France.

Face à ces enjeux, il est important de **recenser et de valoriser, à l'interne et à l'externe, les travaux de recherche portant sur ce sujet**, à l'occasion de la sortie d'un ouvrage, d'un article ou d'un mémoire de master remarquable. Certains établissements encouragent financièrement certaines recherches, notamment sur le handicap, parfois avec des partenaires extérieur-e-s dans le cadre d'une chaire ou d'un projet de recherche et développement (voir fiche [« Chaire institutionnelle Assystem Égalité femmes-hommes », INSA Lyon](#)). Des prix ou des bourses offertes par des organismes comme le Défenseur des droits, la DILCRAH ou encore certaines fondations sont à faire connaître auprès des laboratoires concernés.

La recherche peut également être considérée du point de vue de celles et ceux qui la font. Dans cette perspective, **les doctorant-e-s** sont bien souvent la cheville ouvrière ; elles et ils **constituent une population vulnérable et particulièrement exposée aux discriminations**. Quel que soit le champ de recherche, les écoles doctorales et les laboratoires ont le devoir d'informer sur les risques de harcèlement et de veiller à mettre en place les dispositifs d'écoute et de prévention adéquats. Certains laboratoires ont par exemple rédigé une charte permettant de prévenir ces phénomènes et/ou renforcé le comité de suivi individuel de thèse à ce sujet.

La prévention des discriminations comme condition de financement de la recherche : l'exemple canadien

La prévention des discriminations ne suscite pas forcément un engouement dans le secteur prestigieux de la recherche. Face à ce constat, le gouvernement fédéral du Canada fixe désormais des exigences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour l'obtention des plus importants fonds de recherche : *« tous les établissements qui acceptent des fonds sont tenus de déployer des efforts concertés pour atteindre leurs cibles en matière d'équité et de diversité et offrir un milieu de travail favorable et inclusif »* (<https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/index-fra.aspx>). Cette contrainte a favorisé la création de services et le recrutement de personnels dédiés qui participent activement à la transformation des établissements pour les rendre plus inclusifs et ouverts à la diversité.

6. GOUVERNANCE ET MOYENS

La fiche « [contexte](#) » de ce kit dresse le constat d'un **début de prise en compte – en silos – des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche, et d'une importante variété de fonctionnements d'un établissement à l'autre**. L'absence de politique explicite, de feuille de route, voire de ressources ou de moyens dédiés à l'échelle nationale explique cette hétérogénéité conduisant bien souvent les établissements à se contenter d'une mission Égalité entre les femmes et les hommes, d'une mission Handicap et d'un personnel faisant office de référent·e « racisme et antisémitisme » dans le meilleur des cas. La récente loi de transformation de la fonction publique (2019) renforce les obligations légales contraignant les établissements à se saisir de la prise en compte des discriminations sans pour autant s'interroger sur la gouvernance de cette politique, qui doit sortir d'une approche par critère pour être efficace. De plus, comme le montre l'ampleur de ce kit, **la charge de travail des personnes à qui l'établissement confie la mission de porter et de mettre en œuvre une véritable politique de prévention des discriminations est importante**. Elle est variable d'un établissement à l'autre, en particulier au regard de sa taille, mais elle ne peut pas reposer sur une seule personne. Elle nécessite d'être prise en charge par un grand nombre de personnels et d'étudiant·e·s, afin de toucher l'ensemble de l'établissement. Cet objectif pose clairement la question de la gouvernance des entités mobilisées et des moyens à mettre en œuvre.

Les entités à mobiliser en faveur des politiques de prévention des discriminations

La gouvernance s'opère à partir d'entités non spécifiques à la prévention ou au traitement des discriminations, comme les conseils centraux ou le service juridique ainsi qu'à partir d'entités dédiées, variables selon les établissements et susceptibles de répondre à la problématique du maillage territorial pour les grands établissements (voir fiche « [Gouvernance, structuration et maillage territorial Égalité-Diversité-Inclusion \(EDI\)](#) », Université de Lorraine).

La prise en compte des discriminations par les entités non spécifiques

L'équipe politique et/ou dirigeante

La prise en compte de la prévention et du traitement des discriminations est suffisamment transversale et importante pour être représentée à ce niveau de décision. Afin d'éviter l'approche en silos, il paraît nécessaire d'avoir **un·e vice-président·e ou un·e membre de l'équipe dirigeante dont le périmètre couvre explicitement les discriminations**. Le portage par l'équipe politique ou dirigeante constitue le principal soutien aux actions qui découlent de cette politique. Le ou la président·e et les vice-président·e·s, dont la plupart des portefeuilles sont traversés par ces questions,

doivent se les approprier et penser à les inclure dans les différents projets qu'elles et ils impulsent ainsi que dans la parole qu'elles et ils portent. **L'équipe politique ou dirigeante doit veiller à aborder régulièrement ce sujet, prendre le temps de bénéficier d'une formation sur ces sujets et ne pas attendre que l'actualité les convoque en urgence à l'ordre du jour d'une réunion.**

Les conseils et directoires

Les conseils centraux et les directoires sont des lieux d'information et de prises de décisions à privilégier, car ils réunissent les principaux et principales responsables et élu·e·s de l'établissement. La variété des sujets traités dans ces instances peut reléguer la prise en compte des discriminations à une place secondaire. Pour autant, **les conseils et les directoires reflètent le dynamisme du dialogue social avec la participation des organisations représentatives des personnels et des syndicats étudiants.** Les vice-président·e·s et directeurs ou directrices responsables de ces instances doivent veiller à la sensibilisation de leurs membres à ces sujets. **Les associer systématiquement, pour information ou avis, aux dossiers et aux événements portés par l'établissement dans ce domaine favorisera la diffusion d'une culture de prévention des discriminations.**

Les comités ou commissions

L'établissement est bien souvent traversé par un nombre important de comités ou commissions consacrés à une grande variété de sujets, allant du financement des associations étudiantes à la politique internationale de l'établissement. **Les quelques personnes responsables de la prévention des discriminations ne peuvent pas siéger dans toutes ces instances. En revanche, elles peuvent être invitées pour un point particulier,** par exemple par la commission aux études doctorales pour travailler sur la prévention des harcèlements chez les doctorant·e·s. Elles peuvent également siéger dans des comités et commissions directement liés à leur périmètre, notamment dans le cadre du schéma directeur handicap, mais aussi pour des sujets plus périphériques ou allant au-delà de leur périmètre, comme la qualité de vie au travail (QVT) ou la responsabilité sociale des universités (RSU), voire le suivi de labels comme la stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheur·e·s (*Human resources strategy for researchers* ou HRS4R), où la question des discriminations doit être intégrée et prise en compte.

Des entités dédiées à une prise en compte efficace des discriminations

Les personnels dédiés des services centraux ou supports

Les services centraux de l'établissement ne sont pas tous mobilisés de la même manière par la prise en compte des discriminations. Si les services des ressources humaines, de la vie universitaire, des affaires juridiques ou encore de la communication sont souvent sollicités, d'autres services sont moins directement concernés ou ne perçoivent pas toujours le rôle qu'ils pourraient jouer dans la prévention des discriminations à l'échelle de l'établissement.

La création d'un groupe ou d'un réseau, le plus souvent constitué de personnels administratifs et techniques, dédié à la prévention des discriminations démultiplie l'efficacité de la mise en œuvre de la politique et des actions dans ce domaine. Ces personnels sont les interlocuteurs ou interlocutrices privilégié·e·s et peuvent être sollicités pour leur expertise au sein du service qu'elles ou ils représentent. Les réunir trois ou quatre fois dans l'année de façon à partager les dossiers et projets de chacun·e contribue à la professionnalisation des personnels. **Ils assureront la pérennité de la prise en compte des discriminations au-delà des équipes politiques qui se succéderont. Il est important de formaliser, dans la fiche de poste de ces personnels, le temps de travail consacré à la prévention des discriminations.**

Les personnes relais des composantes de formation et de recherche

Les composantes de formation (départements, UFR...) et de recherche (unités de recherche, laboratoires...) constituent les principaux lieux de vie des personnels et des étudiant·e·s. Selon la taille et le degré de centralisation de l'établissement, **la désignation de personnels relais ou de référent·e·s** est plus ou moins indispensable. Elles et ils peuvent être mobilisé·e·s en faveur du

traitement et de la prévention, en étant respectivement des sentinelles et/ou des ambassadeurs ou ambassadrices. **Formé-e-s à ces questions, elles et ils sont compétent-e-s pour animer au sein de leur composante un groupe de personnels et/ou d'étudiant-e-s sachant faire face aux situations de discrimination quand elles et ils en sont les témoins.** Elles et ils sont des relais de proximité indispensables pour susciter la confiance des victimes. Elles et ils sont également compétent-e-s pour agir en amont sous la forme de prévention, par exemple en se présentant le jour de la rentrée à toutes les promotions de la composante dans le cas d'étudiant-e-s relais, ou aux nouvelles et nouveaux collègues dans le cas de personnels relais. **Il est important de reconnaître cet engagement, à la fois pour les étudiant-e-s et les personnels qui acceptent de jouer ce rôle** favorisant le « bien-vivre-ensemble » dans la composante et permettant d'intervenir rapidement sur les situations. Les étudiant-e-s peuvent recevoir une attestation, voire une certification selon les formations suivies, ou bénéficier du Bonus engagement étudiant-e⁸³. Les personnels BIATSS ont cette mission détaillée dans leur fiche de poste, et les responsables de service peuvent expliquer, à l'occasion de leur entretien annuel, les actions qu'ils ont réalisées à ce sujet. Enfin, les enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s doivent pouvoir bénéficier d'un allègement de service et/ou obtenir des heures au référentiel enseignant-e.

Leur offrir la possibilité de se rencontrer ou de partager leurs expériences et leurs questionnements grâce à **une liste de diffusion facilite le déploiement et la professionnalisation** de ces têtes de pont de la politique dans ce domaine. Pour les étudiant-e-s, c'est également une compétence qu'elles et ils pourront faire valoir dans leur futur emploi (voir fiche « [Réseau interne de personnes relais sur les campus](#) », [Université de Lille](#)).

Ces rôles de sentinelle et d'ambassadeur ou d'ambassadrice peuvent aussi être confiés à des personnels relais déjà en fonction sur d'autres sujets, comme les assistant-e-s de prévention ou encore les chargé-e-s de communication déployé-e-s au sein de l'établissement. Il suffira, dans ce cas, de les former et de les investir de cette mission supplémentaire qui devra également être reconnue.

Les groupes de travail

Les groupes de travail se constituent **en fonction des besoins en se centrant sur un sujet précis**, par exemple la discrimination dans les stages ou l'organisation d'un événement. Ils regroupent des personnes expertes et/ou impliquées. Leurs travaux peuvent faire l'objet de propositions qui sont portées à l'équipe politique et aux conseils centraux. Certains groupes peuvent aussi, par la suite, être **transformés en comité ou en commission si leurs travaux sont amenés à s'inscrire dans la durée**, à l'instar de la démarche d'élaboration des plans d'égalité professionnelle.

Les réseaux de personnels engagés

Quelles que soient la fonction occupée par les personnels et leur participation ou non à une représentation dans un conseil, une commission ou un comité, certains peuvent avoir un intérêt à l'égard d'un sujet relevant du périmètre de la prise en compte des discriminations. **Il peut s'agir de chercheur-e-s ayant une expertise sur un thème précis, ou d'un personnel engagé dans une association ou tout simplement intéressé par ces questions.**

Ce groupe de partage d'informations et d'expression peut prendre la forme d'un rassemblement plus ou moins fréquent et d'une liste de diffusion. **L'animation d'un tel groupe nécessite à la fois un peu de recul ou d'indépendance avec la politique en vigueur** de façon à laisser s'exprimer d'éventuelles critiques ou lacunes, **mais également une certaine légitimité** pour éviter certaines dérives. Ce groupe peut être un lieu d'élaboration de nouveaux projets ou de nouvelles orientations. Il peut aussi précéder la mise en place d'une véritable politique de prévention des discriminations quand celle-ci peine à être reconnue par les instances décisionnaires de l'établissement.

.....
⁸³. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Bulletin officiel n° 33 du 5 octobre 2017, disponible sur : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=120208&cb=1

Vers la création d'un service dédié à la prévention des discriminations

La participation aux entités généralistes et l'animation des entités dédiées nécessitent un important investissement. **Le temps de travail nécessaire pour conduire l'ensemble de ces activités, pour sortir d'une approche en silos et coordonner les différentes entités impliquées est important.** Ce travail ne peut pas être réalisé par une seule personne. **Il doit être confié à une équipe,** de taille variable selon l'établissement, mais pas trop importante non plus pour rester opérationnelle. Cette équipe dédiée à la prévention et au traitement des discriminations peut résulter de la réunion de la mission Égalité, de la mission Handicap et de la référente ou du référent « racisme et antisémitisme » – lorsqu'il s'agit de personnes différentes. **Le choix d'un vice-président ou d'une vice-présidente couvrant l'ensemble du périmètre peut faciliter les écueils d'un découpage par critère de la représentation politique,** si ce personnel est légitime pour embrasser de façon égalitaire l'ensemble des critères ou thèmes. Selon la taille de l'équipe politique ou de direction, ce périmètre peut d'ailleurs dépasser les discriminations et couvrir, par exemple, la RSE (responsabilité sociétale de l'établissement) ou encore la QVT (qualité de vie au travail) tout en affichant clairement la prise en compte des discriminations à ce niveau stratégique, à commencer par l'intitulé de la fonction de celle ou celui qui la porte. Dans le cas d'un périmètre très étendu, il est recommandé de nommer un ou une chargé-e de mission à qui cette fonction stratégique sera confiée et qui travaillera en étroite relation avec l'équipe politique ou la direction.

La fonction stratégique ou politique du portage de la prévention des discriminations est indispensable, mais elle nécessite d'être complétée par des moyens humains pour sa mise en œuvre, à commencer par un-e responsable (cadre A) qui gère ce service relevant de deux missions différentes.

La protection des victimes en lien avec « le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes » (voir fiche « [Signaler et sanctionner](#) »). Cette mission implique au minimum un suivi des situations si le dispositif est totalement externalisé, mais, **dans bien des cas, ce sont des personnels de l'établissement qui gèrent ces situations,** en particulier des juristes et des sociologues ou psychologues sociales et sociaux formé-e-s aux discriminations. Elles et ils sont compétent-e-s pour analyser et remédier aux dysfonctionnements organisationnels, et disposent d'une compétence d'écoute et de diagnostic des situations individuelles. **Toutefois, elles et ils ne doivent pas se substituer aux personnels de santé vers lesquels les victimes peuvent être orientées le cas échéant.** Leur périmètre d'action peut aller de la prise en compte des violences sexistes et sexuelles à celle du harcèlement moral, des violences, voire des risques psychosociaux (RPS). Ce périmètre inclut les cas de cyberharcèlement ou encore de maltraitance étudiante de la part d'un personnel. Il est important que leur activité ne se limite pas au traitement des situations et qu'ils puissent intervenir sur la prévention secondaire et surtout primaire, en participant ou collaborant étroitement à la seconde mission de ce service dédié à la prévention des discriminations.

La promotion de l'égalité, de la diversité, voire de l'inclusion, dont les termes peuvent désigner le service en question si la communication institutionnelle souhaite mettre en avant cette dimension positive de la prévention des discriminations (voir fiche « [Communication](#) »). Cette mission peut être prise en charge par des personnels des services centraux, en particulier **le service communication ou le service culturel,** si ce dernier investit cette thématique en programmant ou en accompagnant, y compris financièrement, des événements en lien avec les discriminations tout au long de l'année universitaire à travers des expositions, des ciné-débats, du théâtre, des concerts, des tables rondes... Dans le cas contraire, c'est au service de recruter un-e chargé-e de projets pour assurer cette mission indispensable à la diffusion d'une culture de l'égalité, d'ouverture à

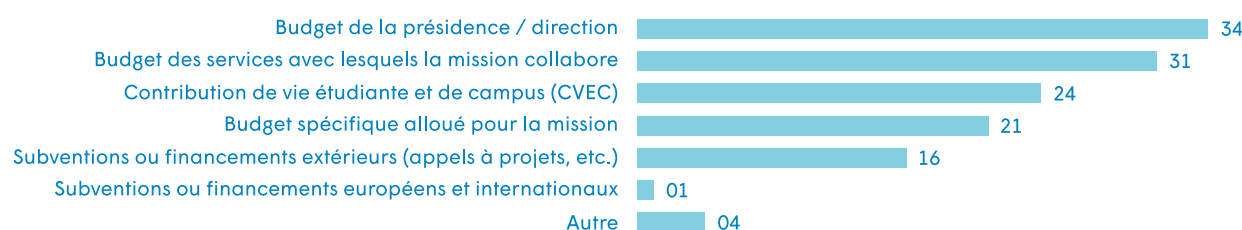
la diversité et de prévention des discriminations. **Le profil de ces agent-e-s repose avant tout sur leurs capacités à engager les étudiant-e-s et les personnels dans cette dynamique et à accompagner les projets.** Cette mission ne se limite pas à l'interne. Elle exige de nouer des partenariats avec les associations locales, les collectivités locales et territoriales, les préfetures, les délégué-e-s locales et locaux du Défenseur des droits, les employeurs du territoire investis dans les politiques d'égalité et/ou de diversité et inclusion, mais également les réseaux nationaux, comme la CPED ou encore l'AFMD, qui permettent le partage de pratiques et de connaissances. À l'échelle d'un territoire, pour les établissements de petite et de moyenne taille, les partenariats interétablissements sont encouragés, afin de mutualiser les moyens et, dans certains cas, capter des financements, en particulier régionaux. **Tous ces partenariats facilitent le co-portage d'événements et renforcent l'activité de veille sur ces sujets, permettant de gagner en légitimité, d'affirmer la compétence de l'établissement dans ce domaine aux yeux des partenaires et d'asseoir dans le paysage l'intérêt d'agir pour la prévention des discriminations.**

Des moyens au service de la prévention des discriminations

La question des moyens reste difficilement mesurable au regard du faible nombre d'établissements engagés sur ces questions, de la variété des fonctionnements et de la transversalité des actions à mener. Néanmoins, dans l'enquête conduite auprès des membres de la CPED en juillet 2021, sur 57 personnes chargées de l'égalité et/ou des discriminations au sein de leur établissement, 26 affirment manquer prioritairement de moyens humains, 16 de moyens financiers, 9 de temps et 6 d'autres moyens, comme de reconnaissance ou d'informations liées à leur mission. Ces chiffres traduisent l'exercice impossible d'une gouvernance satisfaisante si des ETP (équivalents temps plein) ne sont pas reconnus, dégagés ou créés spécifiquement pour ces missions. **Les moyens humains sont une priorité absolue pour faire face aux « actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes » que les établissements publics doivent obligatoirement gérer depuis le décret du 13 mars 2020.** À cette obligation s'ajoutent, depuis cette année 2021, les actions prévues dans les plans d'égalité professionnelle, souvent étendues à la prévention des discriminations, que les établissements doivent mettre en œuvre sous peine de devoir payer jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. **Dans un contexte de réformes où les services sont très sollicités et les ressources humaines en tension, la recherche de moyens humains constitue la première mission des responsables de la prévention des discriminations dans les établissements publics.**

Concernant le financement des actions, le schéma ci-dessous donne à voir les réponses à l'enquête « périmètre et moyens » réalisée en 2021 auprès des 94 établissements membres de la CPED.

Financement des actions (en nombre de répondant-s)



Source : Enquête CPED juillet 2021

Ces résultats démontrent **l'effort des établissements** (plus d'une trentaine sur 57 répondant-e-s) **pour financer des actions en faveur de l'égalité et de la diversité, principalement sur le budget de la présidence ou de la direction et grâce au budget d'autres services avec lesquels la mission Égalité collabore**, par exemple la direction des ressources humaines pour financer des formations aux personnels. La contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) participe également au financement de ces actions pour 24 des 57 établissements de cette enquête. Cependant, ce financement s'opère uniquement en direction des étudiant-e-s à qui cette contribution (qu'elles et ils paient au moment de leur inscription) doit revenir. Dans certains établissements, un pourcentage ou une somme fixe, par exemple 1,5 euro par étudiant-e est réservée à la politique de prévention des discriminations et permet non seulement de financer des actions, mais également un poste de chargé-e de projets qui travaille en direction des étudiant-e-s pour un établissement de taille moyenne. 21 répondant-e-s affirment avoir un budget alloué traduisant la volonté de certains établissements de créer un véritable service à l'égalité, parfois étendu à la prise en compte des discriminations.

Le nombre d'établissements ayant recours à des subventions ou des financements extérieurs reste faible comparé à toutes les autres sources de financement. 16 établissements bénéficient de subventions ou de financements nationaux en répondant à des appels à projets, comme ceux du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ou de la DILCRAH, et un seul sur les 57 s'inscrirait dans un programme européen ou international. **Le manque de moyens humains explique probablement en partie le peu d'établissements bénéficiant de financements extérieurs.** Répondre à un appel à projets, en particulier dans le cadre d'un programme européen, nécessite non seulement des compétences, mais également un temps important sans être sûr d'être retenu. L'urgence dans laquelle se trouvent la plupart du temps les personnes chargées de la prévention des violences sexistes et sexuelles et des discriminations ne les autorise pas à s'inscrire dans cette logique de projets. De plus, répondre à un appel, en particulier européen, nécessite l'investissement à la fois de personnels compétents pour aider au montage de projet, mais aussi de chercheur-e-s qu'il faut convaincre de travailler sur ces programmes. Les arguments doivent mettre en avant le compromis pas toujours facile à trouver entre la perspective de publications internationales et l'espoir de résultats très appliqués au service de la politique de prévention des discriminations de l'établissement.

Exemples de programmes européens susceptibles de financer des actions de prévention des discriminations :

Programme européen HORIZON, en particulier le Cluster 2 : « Culture, creativity and inclusive society » : <https://www.horizon-europe.gouv.fr/presentation-du-programme-horizon-europe-24104>

et

https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe/cluster-2-culture-creativity-and-inclusive-society_en

Programme européen CERV (Citizens, Equality, Rights and Values Programme) :

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/cerv>

7. DEMAIN ?

L'annonce de la ministre

Nous avons ouvert ce kit de prévention des discriminations avec la fiche [Contexte](#) qui présentait l'importance des politiques d'égalité et l'expérience acquise par les établissements dans le traitement des violences sexistes et sexuelles comme l'une des réponses aux problèmes de l'approche – en silos – de la prévention des discriminations quand celle-ci est prise en compte. À l'heure où nous terminons la rédaction de ce kit, **en septembre 2021, Madame la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Frédérique Vidal, présente son plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche**⁸⁴.

Ce plan fait suite à plusieurs affaires de violences sexistes et sexuelles qui se sont déroulées au premier semestre 2021 et dont la médiatisation conduit à renforcer prioritairement les actions dans ce domaine. Ce plan se décline en quatre axes :

- **Formation de l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche (étudiant-e-s, chercheur-e-s, enseignant-e-s et non-enseignant-e-s, membres des sections disciplinaires...)** ;
- **Professionalisation des dispositifs (structurer davantage les dispositifs violences sexistes et sexuelles et discrimination)** ;
- **Communication sur l'existence des dispositifs** ;
- **Renforcement de l'engagement en valorisant les initiatives étudiantes et des personnels.**

Ce plan d'action consolide l'expérience acquise dans le traitement et la prévention des violences sexistes et sexuelles par les établissements ou des associations comme la CPED, qui y travaillent depuis plusieurs années, en cherchant à la renforcer, à l'étendre à l'ensemble des établissements et à toucher le plus grand nombre de personnels et d'étudiant-e-s.

Mais ce plan n'apporte pas de réponse à l'articulation de la prise en compte des violences sexistes et sexuelles avec celle des discriminations que les établissements ont également l'obligation de traiter avec le décret du 13 mars 2020. En attendant la mise en œuvre de ce plan, un certain nombre d'interrogations subsistent sur l'évolution de la prise en compte des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche.

⁸⁴. Voir ici les annonces de la ministre Frédérique Vidal : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid159601/une-nouvelle-etape-dans-la-lutte-contre-les-v.s.s.-dans-l-e.s.r.-avec-le-deploiement-d-un-plan-national-d-action.html>

Quelle prise en compte des différents thèmes ou critères de discrimination ?

L'histoire de la prise en compte des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche se poursuit avec pour principal effet de levier l'égalité femmes-hommes et les violences sexistes et sexuelles. L'année 2021 aura été marquée par **la réalisation du premier plan d'action égalité professionnelle pluriannuel que chaque établissement a dû communiquer au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sous peine d'une sanction financière proportionnelle à sa masse salariale et par un appel de la ministre à renforcer les mesures visant à lutter contre les violences sexistes et sexuelles.**

Le cadre structurant de ce **plan pour l'égalité femmes-hommes**, comme celui du **schéma directeur handicap**, constitue une précieuse feuille de route qui facilite la mise en œuvre d'actions et la demande de moyens associés qui permettront d'observer très certainement une amélioration de la prise en compte de ces deux thèmes ou critères de discrimination dans l'enseignement supérieur et la recherche. Il faut espérer que, dans les années à venir, les plans d'action pluriannuels ne seront pas limités à l'égalité femmes-hommes des personnels, mais ouverts aux usagères et usagers, et contraignants en termes d'actions à planifier pour prévenir les discriminations.

La thématique de l'inclusion des personnes LGBT+, encore discrète, voire absente de nombreux établissements, bénéficie ces dernières années de plusieurs initiatives gouvernementales (courrier de la ministre à propos du droit au prénom d'usage en 2019, plan d'action du Gouvernement 2020-2023, guide LGBT+ du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en 2021) et associatives, en particulier la charte de l'Autre Cercle spéciale enseignement supérieur et recherche, dont la signature est encouragée par le ministère de l'Enseignement supérieur, la Recherche et l'Innovation. En parallèle, le besoin et la demande de plus de visibilité et de reconnaissance par les établissements de ces identités vont se poursuivre, en particulier chez les étudiant·e·s, où ces questions nécessiteront d'être mieux prises en compte qu'à l'heure actuelle.

En revanche, **le racisme et l'antisémitisme, la prise en compte des discriminations liées à l'origine ou à la religion, la diversité culturelle ou encore l'expression religieuse restent des sujets bien souvent tabous**. Ils font parfois l'objet de déni, suscitent de fortes tensions idéologiques et convoquent, dans certains cas, des pages d'une histoire nationale peu glorieuse ou nourrissent des peurs face à des menaces actuelles. Leur donner de la visibilité peut être compliqué. Dans ce contexte, les initiatives restent discrètes, parfois maladroites, et les actions sont souvent complexes à mettre en œuvre. Plusieurs enquêtes menées auprès des personnels ou des étudiant·e·s (ACADISCRIS – Nanterre 2020, OVE 2020, Université de Bordeaux 2019, Université de Lorraine 2017...) attestent pourtant de l'importance des perceptions de discriminations en lien avec ces critères. Ce sentiment ne pourra pas être indéfiniment contenu ou tu ; **les établissements seront inévitablement contraints, dans les années à venir, de l'écouter, le traiter et le prévenir**. Concernant l'expression religieuse et la laïcité, l'effet des mesures qui seront prises en lien avec les décrets d'application de la loi « confortant le respect des principes de la République » en préparation au moment où nous finalisons ce kit reste une interrogation.

Quelles perspectives pour les approches transversales ?

La **généralisation d'états des lieux ou de diagnostics**, notamment exigés dans le plan d'action égalité, devrait contribuer à la prise de conscience de l'importance des discriminations fondées sur un plus grand nombre de critères. La recherche ACADISCRl sur la perception des discriminations chez les personnels et les étudiant·e·s, soutenue par le Défenseur des droits, en cours dans une vingtaine d'établissements, apportera de ce point de vue un éclairage important à partir de 2023.

L'acceptation d'une prise en compte globale des discriminations sera aussi favorisée par **les situations qui seront désormais signalées et traitées par les dispositifs**, comme l'exige l'arrêté du 13 mars 2020, dont on peut espérer qu'il s'étende aux étudiant·e·s. Côté sanction, les sections disciplinaires, qui étaient peu saisies pour ce type d'affaires jusqu'à une époque récente, rencontrent parfois des difficultés dans l'examen des dossiers et sont actuellement limitées dans **les choix de sanctions** qu'elles peuvent prononcer. JuriSup travaille en collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation à une amélioration de la procédure qui devrait atténuer le sentiment d'impunité observé dans plusieurs affaires mettant en cause des personnels ou encore des étudiant·e·s.

La communication et la formation sont également concernées par cette évolution qui inaugure le passage d'actions ciblées – relevant souvent d'initiatives isolées, comme le démontrent plusieurs fiches d'établissement de la troisième partie de ce kit – à des mesures davantage coordonnées et destinées à un large public. **La sensibilisation réservée jusqu'ici à quelques initié·e·s ou volontaires amène désormais à s'interroger sur l'obligation de formation et la façon de toucher l'ensemble de la communauté universitaire.** Aux côtés des formations classiques, de nouveaux supports comme des e-learning ou des MOOC commencent à se développer, afin de répondre à ce besoin. L'offre va se multiplier dans les années à venir, et des partenariats dans ce domaine sont à prévoir. **On peut souhaiter aux établissements hébergeant des laboratoires dont le périmètre couvre ou est susceptible de couvrir la thématique des violences sexistes et sexuelles, des discriminations et des harcèlements qu'ils encouragent leurs chercheur·e·s à se saisir de ces sujets.** Les programmes européens soutiennent déjà des recherches sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, et les collaborations qui s'opèrent sur ces questions entre universités européennes sont prometteuses en termes de résultats. **Le conditionnement de financements européens à la présentation du plan d'égalité professionnelle constitue également une avancée intéressante dans ce domaine,** car il va contraindre les équipes de recherche à s'interroger à ce sujet, quelle que soit leur discipline ou quel que soit l'objet de leurs travaux. On pourrait également souhaiter que le Haut conseil de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) se saisisse davantage de ce critère dans l'évaluation des établissements.

Le niveau d'engagement des chercheur·e·s et de l'ensemble de la communauté universitaire est l'un des principaux indicateurs de réussite des politiques dans ce domaine. La récompense d'une action étudiante avec le bonus engagement étudiant·e (B2E) ou encore la signature d'une charte peuvent contribuer à cet engagement, en particulier quand elles sont associées à un plan d'action, mais l'engagement des plus haut·e·s responsables des établissements est encore plus important. L'engagement de la Conférence des présidents d'université (CPU), de la Conférence des grandes écoles (CGE) ou encore de la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieur·e·s (CDEFI) est à observer, car il pourrait asseoir de façon durable dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche, la nécessité de prendre en compte la plupart de ces thèmes ou critères de discrimination, jusque dans la formation des étudiant·e·s et le financement de la recherche.

Le rapprochement avec la thématique « Développement durable et responsabilité sociétale » : risque ou opportunité ?

L'environnement et l'écologie constituent une préoccupation majeure et interrogent en termes de gouvernance leur rapport avec la prévention des discriminations. En effet, parmi les 17 objectifs du développement durable – un cadre de l'action politique à l'échelle internationale –, l'un d'entre eux concerne l'égalité des sexes et d'autres, comme la réduction des inégalités, se rapprochent des préoccupations relevant de la lutte contre les discriminations. Dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation soutient l'approche « Développement durable et responsabilité sociétale » (DD&RS) avec un label et un référentiel offrant un cadre structurant et facilitant l'engagement. Dans cette approche, un axe « politique sociale » fait apparaître quelques items sur la parité femmes-hommes, la diversité dans le recrutement ou encore l'égalité des chances pour les étudiant·e·s.

Dans cette perspective, **on peut comprendre l'intérêt, en termes de gouvernance et de moyens, d'inclure la prévention des violences sexistes et sexuelles et des discriminations dans le thème du DD&RS.** La politique de prévention des discriminations ne faisant l'objet d'aucune formalisation dans l'enseignement supérieur et la recherche, il est parfois difficile de lui trouver une place dans l'organigramme d'un établissement, de lui réserver une ligne budgétaire ou encore d'envisager un poste à temps plein réservé à ces questions, qui sont rarement considérées comme une priorité, et encore moins à l'échelle planétaire ! Face à ce constat, l'approche DD&RS constitue le cadre d'une politique prioritaire et plus générale, à l'intérieur de laquelle la prévention des discriminations pourrait s'insérer, en phase avec les préoccupations et les grandes orientations internationales. Elle trouverait ainsi plus facilement sa place dans un contrat d'établissement, dans la définition d'un large service ou encore dans des appels à projets communs avec le développement durable visant à récompenser l'engagement de l'établissement.

L'introduction de ces sujets dans le DD&RS constitue une opportunité pour la prévention des discriminations si elle vient s'ajouter à la panoplie des actions à envisager, au même titre qu'un label comme le HRS4R (Human Resource Strategy for Researchers), relatif à la qualité des ressources humaines pour les chercheur·e·s, inclut cette dimension. **En revanche, une politique DD&RS visant à confiner l'ensemble des actions menées dans l'établissement pour prévenir les discriminations sous ce large chapeau peut être contre-productive.** La prévention des discriminations n'est pas un sous-ensemble du DD&RS ; elle constitue une politique à part entière et autonome au même titre que la préoccupation environnementale et écologique. **La prévention des discriminations ne peut pas gagner en visibilité ni en moyens en étant diluée dans le DD&RS.** Les termes égalité et/ou diversité et/ou inclusion doivent rester en haut de l'affiche, dans l'organigramme, dans la définition de la politique ou encore sur les premières pages du site Web de l'établissement ; un intitulé plus général qui ne reprend pas ces termes ne permettra pas la diffusion de la culture dont ils sont les seuls porteurs. Si les personnes associent aisément, dans leurs représentations, le DD&RS aux préoccupations environnementales, elles font plus rarement le lien avec les thèmes ou critères de discrimination. Enfin, si la question de l'engagement constitue un objectif commun à la préoccupation environnementale et à la prévention des discriminations, les sujets sont très différents et nécessitent des compétences qui n'entretiennent aucune relation. Les mobilités douces ou la transition énergétique partagent peu de connaissances avec des sujets comme le plafond de verre ou encore la transition identitaire. La définition de postes de travail couvrant ce large périmètre peut constituer une réponse conceptuelle à l'organisation des services, en particulier dans de petits établissements, mais la réalité de l'activité des personnes à ces postes ne sera qu'une simple juxtaposition de tâches sans rapport, dont la réalisation nécessite des compétences spécifiques.

Ce constat **pourrait être l'un des principaux freins au développement de la prise en compte des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche dans les années à venir.** L'absence de politique et de gouvernance explicite en matière de prévention des discriminations explique jusqu'ici la prise en compte différenciée des thèmes ou critères de discrimination. Chercher désormais à les confiner sans même les définir au sein d'un vaste ensemble DD&RS pourrait constituer un risque pour l'amélioration des politiques de prévention des discriminations.

Ces niveaux de définition et de gouvernance de la prise en compte des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche seront déterminants dans les années à venir. **Nous espérons que ce kit contribuera à la visibilité du sujet et à une prise de conscience, en particulier auprès des décideurs et décideuses. Nous espérons avant tout qu'il aidera les personnes de terrain investies ou souhaitant s'engager dans la prévention des discriminations, qu'elles soient chercheur·e·s, enseignant·e·s ou non-enseignant·e·s, étudiant·e·s ou encore partenaires de l'école ou de l'université**



III. SYNTHÈSES DE PRATIQUES



PRÉSENTATION

Cette troisième partie du kit présente **des dispositifs et des outils de prévention des discriminations** mis en place dans des **établissements d'enseignement supérieur membres de la CPED**. Ces pratiques relèvent de différentes thématiques indiquées à l'aide du code couleur suivant :

TOUTES DISCRIMINATIONS

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

HANDICAP

LGBT+

ORIGINE ET RELIGION

PRÉCARITÉ

ÉGALITÉ-DIVERSITÉ-INCLUSION

Sensibilisation des comités de sélection aux biais de genre

Aix-Marseille Université

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Domaine :
formalisation de l'engagement

Public visé :
comités de sélection (enseignant-e-s-chercheur-e-s,
chercheur-e-s)

Date de déroulement :
depuis 2020 pour la faculté des sciences, et 2021 pour
l'ensemble de l'université

Budget :
2.000 € pour le sous-titrage des
vidéos, coûts principalement
humains

Durée de l'action :
beaucoup de temps de préparation
et de relance pour convaincre
de l'intérêt du dispositif et pour
l'expliquer, dispositif long à mettre
en place, temps également à
prévoir pour le suivi et le bilan de
l'action

Responsable :
vice-présidente égalité femmes-hommes
et lutte contre les discriminations

Bénéfices :
informer les membres des comités sur l'existence et les effets des biais de genre dans les évaluations et les décisions des jurys

Difficultés :
traduction de toutes les vidéos (récupérées de travaux américains), très chronophage à mettre en place, réticences de certain-e-s collègues, manque de moyens humains

Partenaires : -

Résumé du dispositif :

Ce dispositif découle des études en cognition sociale montrant l'influence des biais de genre sur les recrutements et les promotions. Il a été mis en place, dans un premier temps, au sein de la faculté des sciences en 2020 (15 comités), puis étendu en 2021 à l'ensemble des comités de l'université (57 comités). L'action repose sur deux types d'outils issus de la recherche.

- Le test d'association implicite (TAI), qui est un test informatisé permettant de prendre conscience d'automatismes stéréotypiques, stockés en mémoire : chaque membre des comités est invité·e à passer ce test, en tout anonymat, durant la semaine précédant la première réunion de leur comité.
- Des vidéos courtes (5 min) qui présentent les résultats des recherches sur l'influence des biais de genre : chaque comité est invité à visionner deux vidéos au début de chacune des deux réunions de leur comité (soit quatre vidéos en tout).

La mise en place du dispositif est longue et chronophage, et nécessite la maîtrise des travaux scientifiques sous-jacents pour expliquer et justifier l'action. Des référent·e-s ont été nommé·e-s dans chaque secteur disciplinaire pour aider au déploiement du dispositif. Le bilan de l'action repose sur des indicateurs de participation (nombre de scores TAI valides, visionnage des vidéos), des indicateurs de parité (% de femmes recrutées, « Adverse Impact » qui tient compte du nombre de candidates et de candidats), et une mise en perspective avec les années précédentes.

Les résultats indiquent une très bonne participation des comités (82 % des membres ont passé le test sérieusement et visionné les vidéos), surtout au sein de la faculté des sciences (91 % en 2020 et 90 % en 2021), où 43 % de femmes ont été recrutées en tant que professeures en 2020 (trois pour sept postes) et 57 % en 2021 (quatre pour sept postes).

Le dispositif a néanmoins suscité de la défiance, voire du rejet de la part de certain·e-s collègues du secteur Arts, lettres, langues et sciences humaines et sociales. L'opposition provient principalement de la méthodologie utilisée, qui est issue des travaux de recherche anglo-saxons en cognition sociale, et qui est assez éloignée des méthodes et conceptions théoriques de ces disciplines. Les adaptations possibles du dispositif vont être discutées au sein de ces disciplines.

Plusieurs établissements ont demandé le matériel pour mettre en place ce dispositif.

Il est important de compléter cette action de sensibilisation par des formations plus poussées sur les biais de genre à destination des laboratoires et des écoles doctorales.

Atelier de sensibilisation aux discriminations

ENSTA Bretagne, Brest

TOUTES DISCRIMINATIONS

Domaine :

formation, enseignement et recherche

Public visé :

étudiant-e-s en première année

Date de déroulement :

en général vers fin novembre ; c'est un cours obligatoire qui a lieu chaque année depuis 2018

Budget :

information non disponible.
Le dispositif s'organise comme un cours supplémentaire, et nécessite donc peu de matériel et de budget

Durée de l'action :

une vingtaine d'heures par an

Responsable :

référente lutte contre les discriminations

Bénéfices :

cours obligatoire ; touche tous les étudiants et toutes les étudiantes de première année.

Difficultés :

le cours ne dure que deux heures, ce qui est trop court. Pour pallier cet inconvénient, à compter de la rentrée 2021, ce cours se fera en quatre heures (deux fois deux heures).

Partenaires :

le BDE et quelques volontaires

Résumé du dispositif :

L'action a pour but de mettre en place un atelier de sensibilisation aux discriminations. Celui-ci s'inscrit dans le cursus scolaire des premières années en ingénieur-e. C'est la référente, également enseignante-chercheuse, qui prépare et dispense ce cours.

Quatre cours de deux heures sont donnés tous les ans, ce qui requiert environ huit heures de préparation. Les cours sont dispensés sur une journée ou deux à des groupes de 40 étudiant-e-s. La présence y est obligatoire.

L'objectif du dispositif est de prévenir, informer et traiter quand il y a des cas de violence, de discrimination ou de harcèlement.

Avec une équipe de volontaires, la référente anime ces ateliers de façon ludique et formatrice, en s'appuyant sur la participation des étudiant-e-s. La lutte contre les discriminations y est présentée sous son aspect juridique. Des éléments chiffrés présentés sous forme de quiz sont utilisés pour rendre l'atelier plus vivant.

Le BDE est mobilisé pour intervenir à la fin de chaque atelier pendant 15 minutes, afin d'expliquer ce qu'il fait en matière de lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences.

Aucune évaluation du dispositif n'a encore été faite, mais la référente l'envisage via des questionnaires à réponses fermées et éventuellement ouvertes.

Pour la responsable de l'action, le fait que le cours soit obligatoire est un levier très important. Pour autant, cette action nécessiterait un cours d'une durée plus longue et, surtout, d'être développé pour les 2^{es} et 3^{es} années, et d'être suivi dans la continuité. C'est pourquoi, dès la rentrée 2021, ce cours sera proposé en deux fois deux heures, et des prolongements seront mis en place au cours des deux années suivantes de la formation ingénieur-e.

Référent-e-s étudiant-e-s discrimination

ENS Rennes

TOUTES DISCRIMINATIONS

Domaine :

vie universitaire, sensibilisation, formation

Public visé :

étudiant.es

Date de déroulement :

depuis la rentrée 2018

Budget :

budget des formations (fonds de la vice-présidence développement durable)

Durée de l'action :

assez peu de temps pour la mise en place ; il faut compter un mois pour le recrutement des étudiant-e-s, le temps des formations des référent-e-s (sur la discrimination, et sur les violences sexistes et sexuelles), et le bilan semestriel avec les référent-e-s

Responsable :

vice-présidente développement durable

Bénéfices :

communication plus simple entre pairs étudiant-e-s, remontée de difficultés peu perçues autrement

Difficultés :

la mise en place de formations peut avoir un certain coût ; peu de visibilité sur l'efficacité de la communication ; peu de retours ; difficile de former l'intégralité des référent-e-s

Partenaires :

le Défenseur des droits, les associations étudiantes, les organismes proposant des formations sur le harcèlement ou les violences sexistes et sexuelles (ex. : CPED, CIDFF)

Résumé du dispositif :

L'établissement propose à des étudiant-e-s bénévoles et volontaires de devenir référent-e-s discrimination. Cela permet d'avoir des interlocuteurs et interlocutrices différent-e-s des référent-e-s harcèlement et discrimination membres du personnel.

Les volontaires se manifestent en début d'année scolaire, à la suite de la présentation du dispositif lors des journées de rentrée. Les responsables des trois principales associations étudiantes sont considéré-e-s comme référent-e-s d'office.

Les étudiant-e-s intéressé-e-s s'inscrivent ensuite auprès de la référente du dispositif et bénéficient de deux formations. La première est relative aux discriminations (en partenariat avec le Défenseur des droits), et la seconde porte sur la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles (une subvention a été obtenue en 2020-2021 auprès du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation pour cette formation). Chaque année, une dizaine de référent-e-s sont formé-e-s.

Les étudiant-e-s ont également formulé une demande de formation sur une approche plus concrète du traitement des Violences sexistes et sexuelles pour réfléchir à la posture du référent ou de la référente face à une victime présumée. La pandémie et la difficulté à trouver une organisation capable de prendre en charge ce type de formation ont pour l'instant empêché sa mise en place. Désormais, les référent-e-s en place pourront aider dans le recrutement des nouveaux référents et nouvelles référentes via un stand installé pendant la période de présentation des associations étudiantes.

En termes de communication, outre la présentation générale réalisée à la rentrée, les informations sont disponibles sur le site Internet et en cours d'année. Le dispositif est intégré à une communication plus globale sur les formes de soutien psychologique disponibles pour les étudiant-e-s.

Selon la référente de l'action, il existe deux principaux avantages au dispositif : la communication est plus simple et informelle entre les étudiant-e-s ; elles et ils sont sur le terrain et peuvent faire remonter des difficultés qui n'auraient pas été perçues autrement.

Pour autant, le retour des référent-e-s est mitigé (très peu, voire aucun retour), ce qui fait hésiter la responsable de l'action sur l'efficacité du dispositif tel qu'il est mis en place actuellement. De plus, il est difficile de réunir l'ensemble des référent-e-s pour les formations, ce qui signifie qu'elles et ils ne sont pas tous et-toutes formés intégralement.

Sensibilisation/formation aux discriminations pour les nouveaux personnels arrivants

INSA Lyon

TOUTES DISCRIMINATIONS

Domaine :

formation, enseignement et recherche/
mobilisation des acteurs et actrices

Public visé :

personnels BIATSS et enseignant·e·s-chercheur·e·s

Date de déroulement :

initialement en 2016 dans un parcours management, puis, à partir de 2017, au sein du parcours d'accueil des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes

Budget :

seulement des moyens humains, en l'occurrence le temps alloué par le chargé de la qualité de vie au travail (QVT) aux formations

Durée de l'action :

délais de prise de contact et organisation avec le formateur ou la formatrice, lorsqu'il s'agit d'un personnel externe

Responsable :

le chargé de la qualité de vie au travail, qui est aussi l'actuel formateur

Bénéfices :

sensibiliser les personnels aux enjeux liés à la lutte contre les discriminations et présenter les dispositifs mis en place au sein de l'établissement aux nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes

Difficultés :

aucune difficulté particulière, ni dans la mise en œuvre ni dans la pérennisation de l'action (uniquement quelques problèmes liés à la crise sanitaire)

Partenaires :

les différents services de l'établissement

Résumé du dispositif :

L'objectif de ces formations est double.

- D'une part, elles fournissent des outils aux nouveaux personnels et enseignant·e·s pour mieux décrypter les préjugés et les stéréotypes, afin d'anticiper les processus qui conduisent aux discriminations et d'identifier les solutions pour y remédier.
- D'autre part, elles permettent à l'INSA de communiquer aux nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes les actions mises en place par l'établissement, et les personnes à contacter en cas de problème.

À l'origine, c'est principalement le pôle Accompagnement des parcours professionnels qui a joué un rôle, la responsable formation s'étant chargée de la mise en œuvre de cette action. Ce projet a été bien accueilli dans l'ensemble, d'autant qu'il a été présenté comme une réponse à une demande de l'État de sensibiliser les nouveaux agents publics et nouvelles agentes publiques sur ces thématiques.

La formation prend la forme d'un temps de sensibilisation. Elle est dispensée par le chargé de la qualité de vie au travail, formé dans ce sens lors de son précédent poste. Il y a quatre à cinq formations par an, en fonction du nombre d'arrivées. L'objectif est de réaliser ces formations en groupe restreint de 25 personnes environ, ce qui est plus productif et permet une meilleure animation selon le formateur.

Ce dispositif est valorisé dans le cadre du label HRS4R et, bien qu'il ait fait l'objet de peu de communication à ce jour, le bouche-à-oreille fonctionne bien dans le bassin lyonnais, et le dispositif commence à être connu et reconnu.

Pour l'instant, le dispositif n'est mis en place que pour les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes. L'une des pistes d'amélioration envisagée consiste à proposer des sensibilisations de « rappel » à des publics cibles (managers de proximité, personnels de la DRH, etc.). En l'absence d'évaluation du dispositif, les retombées sont difficilement quantifiables.

Chaire institutionnelle Assystem Égalité femmes-hommes

INSA Lyon

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Domaine :

formation, enseignement et recherche

Public visé :

étudiant-e-s, collégien-ne-s, lycéen-ne-s, enseignant-e-s-chercheur-e-s

Date de déroulement :

début 2017, toujours en cours

Budget :

l'action n'a pas de budget propre, principalement des moyens humains

Durée de l'action :

entre 6 et 12 mois

Responsable :

Institut Gaston Berger/chargée de mission Égalité de genre

Bénéfices :

permet d'aborder la question de l'égalité de genre sous différents angles et « visibilise » la question au cœur des thématiques de l'établissement

Difficultés :

dispositif peu lisible (dispositif global incluant de nombreuses actions de différentes sortes) et difficultés à lier toutes les parties prenantes

Partenaires :

Assystem (financeur), fondation INSA, l'Institut Gaston Berger, les associations étudiantes, plusieurs lycées et collèges via le dispositif « Cordée de la Réussite »

Résumé du dispositif :

La chaire institutionnelle Assystem comprend trois volets :

- un volet « recherche » qui permet, entre autres, le financement d'une thèse sur les processus psychosociaux à l'œuvre dans l'orientation genrée vers et pendant les études d'ingénierie ;
- un volet « formation » avec, notamment, des cours à la carte d'introduction aux études de genre pour les étudiant-e-s, des conférences, des temps de formation pour les enseignant-e-s ;
- un volet « actions » avec diverses activités telles que des événements (tables rondes, projections...), des temps de sensibilisation et des ateliers de découverte scientifique en collèges et lycées ou avec les partenaires.

La mise en place de ce dispositif répond à plusieurs objectifs : mieux comprendre les enjeux de l'orientation genrée pour améliorer la mixité au sein de l'INSA Lyon, développer des formations et des actions cohérentes avec les problématiques locales, et organiser une stratégie en lien avec les entreprises partenaires qui financent le dispositif.

Les ressources mobilisées sont essentiellement des ressources « RH » avec la mobilisation de personnes en interne ou d'intervenant-e-s extérieur-e-s. Les associations étudiantes jouent également un rôle important. L'Institut Gaston Berger disposant d'un observatoire de la réussite, l'apport des statistiques facilite les travaux d'enquêtes. La formalisation de l'engagement

dont découle cette chaire a permis la mise en place d'un schéma directeur égalité de genre, porté par l'Institut Gaston Berger et le service RH de l'établissement. De ce fait, davantage de projets sur la thématique de l'égalité de genre ont pu émerger.

Le travail de la chaire peut être complexe à expliciter, des aspects très divers entrant en jeu. L'INSA Lyon travaille donc à le détailler davantage pour que chaque dimension et chaque champ d'action induits par la chaire soient plus clairement explicités pour l'ensemble des acteurs et actrices. À l'avenir, le travail de collaboration avec l'entreprise partenaire se développera davantage sur le volet de l'insertion professionnelle (conférences sur l'égalité professionnelle, ateliers de négociation salariale...).

Pour en savoir plus sur le dispositif : <https://urlz.fr/fNeG>

Formation/sensibilisation au harcèlement moral et sexuel en milieu professionnel sous forme de théâtre d'intervention

Sciences Po Lille

**VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Domaine :
formation, enseignement et recherche

Public visé :
étudiant.es

Date de déroulement :
octobre 2020 (et le dispositif a vocation à perdurer)

Budget :
3.100 € pour les trois représentations de la compagnie théâtrale et 900 € pour l'avocate, moyens humains (temps consacré à la réalisation du projet par la chargée de mission) et quelques coûts de gestion (panier-repas le jour des représentations, par exemple) + possibles frais de déplacement selon le lieu

Durée de l'action :
la première mise en place a pris cinq mois

Responsable :
chargée de mission
Égalité de genre

Bénéfices :
sensibilisation pour les étudiant·e·s, permet d'apprendre dans un cadre différent et plus informel, permet le débat

Difficultés :
trouver une date qui convient à tous les étudiants et toutes les étudiantes, mise en place chronophage pour une personne seule

Partenaires :
la CVEC (qui finance intégralement le projet), la compagnie théâtrale, une avocate

Résumé du dispositif :

L'objectif est de sensibiliser les étudiant·e·s, avant le début des stages et l'entrée dans la vie active, au harcèlement moral et sexuel en milieu professionnel.

Cet atelier de sensibilisation, qui est obligatoire pour les étudiant·e·s, prend la forme d'un théâtre d'intervention et est dispensé par une compagnie théâtrale. Une première étape dite « étape éponge » permet à la compagnie théâtrale d'échanger avec l'établissement pour comprendre ce que souhaite ce dernier (la thématique est déterminée en amont). Ensuite, la compagnie rédige la trame d'une représentation de 45 minutes, qui sera également fondée sur l'improvisation, puis s'ensuit un temps d'échange avec les étudiant·e·s. La compagnie a également demandé qu'un·e professionnel·le (le choix s'est porté sur une avocate) vienne lors de ce temps d'échange pour répondre aux questions plus techniques.

Ce dispositif a été mis en place à l'initiative de la commission égalité de genre. Le but était de compléter les ateliers de sensibilisation existants par un dispositif qui permettait de développer l'interactivité et le débat, de rendre plus vivants ces temps de sensibilisation.

La référente souligne l'intérêt de réaliser cette sensibilisation en groupes restreints (ici, promotion de 300 étudiant·e·s divisée en trois groupes) pour faciliter les échanges et le dialogue.

Les retours ont été très bons pour la première représentation et celle-ci a vocation à perdurer. Ce dispositif va être étendu aux étudiant·e·s de première année en septembre 2021. Les représentations auront pour thématique les violences sexistes et sexuelles et la question du consentement. La référente souhaite, à l'avenir, associer une psychologue en plus de l'avocate lors des temps d'échanges.

Saisine de trois commissions disciplinaires pour des cas de harcèlement sexuel d'enseignant-e-s envers des étudiant-e-s

Université Bordeaux Montaigne

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Domaine :
mobilisation des acteurs et actrices

Public visé :
étudiant-e-s, enseignant-e-s, personnels

Date de déroulement :
saisines en 2019 ; une affaire est encore en cours de jugement

Budget :
non renseigné, mobilisation RH principalement

Durée de l'action :
difficile à évaluer

Responsable :
chargée de mission Égalité femmes-hommes et Lutte contre les discriminations

Bénéfices :
montrer que l'université se saisit de cette thématique, libération de la parole, justice pour les victimes ou victimes présumées, mise en place d'actions à la suite des jugements

Difficultés :
difficultés pour communiquer sur les décisions rendues, contexte politique complexe (changement de présidence entre les saisines et les jugements)

Partenaires :
présidence, différents services, association CLASCHEs

Résumé du dispositif :

Le cas d'un viol sur le campus de Pessac-Talence-Gradignan fin 2018 a entraîné un important mouvement étudiant sur la thématique des violences sexistes et sexuelles, qui a fait pression sur la présidence pour qu'elle se saisisse de ces enjeux. Quelques mois plus tard, la présidente a saisi puis dépaycé la commission disciplinaire pour trois cas d'enseignants présumés auteurs de harcèlement sexuel ou comportements inappropriés. Deux des trois cas ont été jugés.

Le contexte politique et l'impact des liens de subordinations peuvent rendre difficile la mise en place de ces saisines. Un point de vigilance est l'argument de la présomption d'innocence : une saisine n'implique pas nécessairement une reconnaissance préalable de culpabilité. Pour des cas comme ceux-là, l'association CLASCHEs, qui intervient sur les thématiques antisexistes et des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, préconise de dépayser les jugements pour éviter les conflits d'intérêts entre pairs.

De façon générale, les retombées sont toutes positives, et la mise en place d'actions a été permise grâce à ces saisines. Elles ont permis, d'une part, de libérer la parole, et, d'autre part, de briser la chape de plomb qui existe à ce sujet. De plus, la cellule de veille a été développée et couvre aujourd'hui plus efficacement un périmètre plus important. L'organisation générale du travail est également une piste sur laquelle travaille la chargée de mission, puisque les comportements abusifs peuvent provenir de liens de pouvoir anormaux. Aussi, la

mise en place de nouvelles formations et de temps d'échange pour les personnels, enseignant-e-s et étudiant-e-s, est-elle en cours de réflexion. Un autre projet est de créer un réseau d'étudiant-e-s référent-e-s sur cette thématique, en plus de la formation dispensée aux bureaux d'associations et syndicats. Enfin, la reconnaissance des faits est un point important souligné par les victimes. Une quatrième saisine de la section disciplinaire est en cours.

Bien que les jugements aient été affichés dans l'université, la communication sur ce sujet est encore assez complexe et peut être bridée compte tenu de la confidentialité des informations.

Mission d'accompagnement contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles

Université Claude Bernard Lyon 1

TOUTES DISCRIMINATIONS

Domaine :
mobilisation des acteurs et actrices

Public visé :
étudiant-e-s, personnels universitaires

Date de déroulement :
depuis janvier 2019

Budget :
0 € – les missions sont accomplies de façon bénévole

Durée de l'action :
six à dix heures par semaine, variable en fonction des signalements et de la charge de travail

Responsable :
chargé de mission Égalité-Diversité

Bénéfices :
meilleure écoute, veille et accompagnement pour les étudiant-e-s et les personnels au sein de l'université ; formation des personnels aux questions d'égalité et de discriminations

Difficultés :
équipe bénévole (faible temps accordé au développement de l'action) ; difficulté à former les personnels soignants aux questions de discriminations ; pas de réelle capacité d'action en cas de signalement

Partenaires :
État (CVEC) – collectifs féministes locaux (pour formation et accompagnement en dehors de l'université) – CPED et Formation violences sexistes et sexuelles

Résumé du dispositif :

Le dispositif a été mis en place face à une situation d'urgence. Il a permis, à ce moment-là, une meilleure gestion de la crise et le développement d'un réseau de personnels à former.

La mise en place du dispositif a constitué un enjeu majeur en raison de la taille de l'université (45.000 étudiant-e-s), mais elle a permis une meilleure qualité d'écoute et un cadre rassurant pour les étudiant-e-s et les personnels. Le dispositif a contribué à sortir plusieurs étudiant-e-s de situations difficiles.

Le caractère bénévole du dispositif, impliquant qu'aucun temps de travail défini et aucun personnel dédié ne lui sont réellement attribués, constitue l'obstacle majeur à l'agrandissement du réseau et l'amélioration de l'action accompagnatrice. Les formations peuvent également s'avérer délicates en fonction des différents biais.

Le référent de l'action souligne la nécessité de développer des relations avec d'autres partenaires comme la police (nécessaire dans certains cas) ou des associations et collectifs aidant à la formation, à l'écoute et à l'accompagnement. Cela contribue au bon suivi de l'action.

Une première évaluation qualitative du dispositif est en cours et sera remise en décembre dans le cadre d'un rapport ministériel sur l'inclusion. Une évaluation globale à N+2 (2021) sera effectuée, le dispositif ayant vocation à être élargi aux autres universités et à s'inscrire dans le temps.

Interventions de théâtre invisible et de théâtre-forum pour prévenir les discriminations

Université Côte d'Azur

**TOUTES DISCRIMINATIONS
VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES,
HOMOPHOBIE, RACISME**

Domaine :
sensibilisation, orientation
vers des ressources externes et internes

Public visé :
étudiant-e-s en licence et master

Date de déroulement :
en général mi-octobre

Budget :
15.000 €

Durée de l'action :
trente heures par an

Responsable :
vice-présidente chargée de la politique
sociale, de l'égalité et de la diversité,
référent racisme et discriminations,
membres des dispositifs d'écoute

Bénéfices :
sensibilisation de 2.000 étudiant-e-s en licence, 150 étudiant-e-s en master

Difficultés :
pour maintenir l'effet de surprise, nous ne faisons aucune communication auprès des étudiant-e-s en amont. Des enseignant-e-s volontaires nous cèdent 1 h 30 de cours. Cette intervention n'est pas incluse dans leurs EDT

Partenaires :
les enseignant-e-s d'UCA, certaines associations, la troupe de théâtre, les membres des dispositifs

Résumé du dispositif :

Nous réalisons une semaine de prévention des discriminations en direction de la communauté étudiante. Dans ce cadre, une troupe de comédiennes et de comédiens réalise jusqu'à 20 représentations de 1 h 30 de théâtre-forum directement dans les amphithéâtres ou sur les parvis des différents campus avec la complicité des équipes enseignantes.

Le théâtre-forum favorise le débat et permet l'intervention des étudiant-e-s sur scène. Cela permet, par le biais du jeu théâtral, de faire émerger la parole et la réflexion autour d'un thème choisi. Ces interventions ont notamment permis d'aborder les thématiques du sexisme, des violences sexistes et sexuelles, du cyberharcèlement et de l'homophobie. Plus de 2.000 étudiant-e-s sont sensibilisé-e-s et ont pu s'exprimer.

À la fin de chaque séance, les ressources mises en place à l'université sont présentées, ce qui nous permet, notamment, de rappeler l'existence du dispositif d'écoute et d'accompagnement des victimes et des témoins de violences sexistes et sexuelles et/ou de discriminations. L'événement a donné lieu à un reportage vidéo en ligne : https://www.youtube.com/watch?v=oF_P9rQIOi4&feature=emb_rel_pause

Les interventions surprises de 1 h 30 dans les amphithéâtres sont construites de la manière suivante :

- introduction avec saynète de théâtre invisible (effet surprise avec complicité d'un-e étudiant-e et enseignant-e) (10 min) ;
- théâtre-forum (environ une heure) ;
- temps d'échange et d'informations institutionnelles avec présentation des ressources internes et externes à l'université (cellule d'écoute, médecine de prévention, associations...) (20 min).

Le théâtre-forum et le théâtre invisible sont deux des formes théâtrales du théâtre de l'opprimé d'Augusto Boal.

À la suite de ces interventions, les adjectifs choisis par les participant-e-s pour décrire l'événement lors de l'enquête d'évaluation sont les suivants : efficace, pertinent, génialissime, excellent, stimulant, ludique, participatif, percutant, concret, plaisant, dynamique.

Enquête Égalité

Université d'Angers

TOUTES DISCRIMINATIONS
L'ORIGINE, RÉELLE OU SUPPOSÉE, LE STATUT SOCIAL,
LE STATUT PROFESSIONNEL, LE SEXE, LE HANDICAP,
L'APPARENCE PHYSIQUE, ETC...

Domaine :
gouvernance ; dispositifs spécifiques ;
ressources humaines ; vie universitaire

Public visé :
étudiant-e-s et membres du personnel

Date de déroulement :
octobre 2019 pour les personnels, février 2020 pour les
étudiant-e-s et diffusion des résultats à l'automne 2020

Budget :
contrat stagiaire pour le traitement
des résultats étudiants : 955,50 €

Durée de l'action :
deux ans depuis la création
du questionnaire fin 2018, la
réalisation de l'enquête et la
diffusion des résultats fin 2020

Responsable :
1^{re} vice-présidente et chargée de l'égalité,
commission égalité de l'Université
d'Angers

Bénéfices :
cette enquête a facilité l'élaboration du plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, finalisé en mars 2021. Pour les étudiant-e-s : actions d'information planifiées à la rentrée 2021 (vidéo...) ; actions de formation des associations aux discriminations et à la lutte contre les violences sexuelles dans la vie étudiante (soirées d'intégration, activités festives) ; plus généralement, invitation des étudiant-e-s à soumettre des projets à la commission égalité en rapport avec les questions de genre, de discriminations raciales et de handicap à l'Université d'Angers

Difficultés :
temps et investissement humain très important

Partenaires : -

Résumé du dispositif :

Cette enquête vise à obtenir une cartographie des discriminations vécues (en tant que témoins ou victimes) par les étudiant-e-s et les membres du personnel. Elle donne également à voir les bonnes et les mauvaises pratiques au sein de l'Université d'Angers concernant l'égalité de traitement.

Cette enquête comprend 43 questions réparties en cinq catégories : ressenti de discrimination ; témoins de discriminations et/ou de violences ; victimes de discriminations et/ou de violences ; politique de lutte contre les discriminations à l'Université d'Angers ; fiche signalétique.

Près de 1.738 réponses ont été collectées chez les étudiant-e-s, dont 1.259 femmes, 439 hommes, 19 personnes « autres » et 21 personnes qui ne se prononcent pas. Concernant les membres du personnel, 615 réponses ont été traitées, dont 361 femmes (117 enseignantes-chercheuses et 244 BIATSS) et 254 hommes (160 enseignants-chercheurs et 94 BIATSS).

Quelques exemples de questions posées dans le cadre de cette enquête :

- « Pensez-vous que l'égalité entre toutes et tous est garantie au sein de l'Université d'Angers ? »
- « Avez-vous déjà été victime (ou témoin dans une autre question) de discrimination selon... (critère de discrimination) ? »
- « Pensez-vous que l'établissement agisse suffisamment dans la lutte contre les discriminations au sein de l'Université selon... (critère de discrimination) ? »
- « Connaissez-vous les dispositifs de prise en charge des discriminations à l'UA ? »

Les principaux résultats montrent que 78 % des étudiant-e-s et 59 % des membres du personnel estiment qu'il existe une égalité de traitement. L'origine étrangère (réelle ou supposée) chez les étudiant-e-s (32,94 %) et le statut professionnel chez le personnel (56,14 %) sont les premiers facteurs de discrimination ressentie. Près de 16 % des étudiant-e-s et 32,4 % des membres du personnel se disent témoins de discrimination. Près de 10 % des étudiant-e-s et 17 % des membres du personnel se disent victimes de discrimination. Enfin, 92 % des étudiant-e-s et 67 % du personnel ne connaissent pas ou mal les dispositifs de prise en charge des violences à l'UA (cellule VDH).

Mise en place de référent·e·s étudiant·e·s handicap

Université d'Avignon

HANDICAP

Domaine :
mobilisation des acteurs et actrices

Public visé :
étudiant·e·s, pas seulement celles et ceux en situation de handicap

Date de déroulement :
depuis 2017

Budget :
RH et faibles dépenses de communication, dispositif qui entre dans le cadre du budget annuel de la mission Handicap composé de fonds propres et d'une subvention ministérielle fléchée

Durée de l'action :
dispositif pensé en 2016, rendu effectif dès 2017 avec l'accord du président, et voté définitivement en 2018. Entre 2017 et 2018, les tâches étaient administratives et relatives à sa présentation dans les différents conseils et composantes

Responsable :
chargé de mission Handicap

Bénéfices :
permettre aux étudiant·e·s en situation de handicap d'avoir un interlocuteur étudiant ou une interlocutrice étudiante pour les questions administratives et personnelles

Difficultés :
la notion de secret médical a été un frein dans la mise en place du projet ; recherche des étudiant·e·s motivé·e·s et volontaires ; sensibiliser les étudiant·e·s aux enjeux de handicap

Partenaires :
différents services de l'université comme la communication, MDPH du Vaucluse

Résumé du dispositif :

Dans le cadre de l'installation, en 2015, du schéma directeur handicap, il a été décidé de mettre en place une référence étudiante handicap qui permette aux étudiant·e·s en situation de handicap d'avoir un interlocuteur ou une interlocutrice privilégiée qui facilite leur accueil et leur encadrement.

Les étudiant·e·s référent·e·s sont elles-mêmes et eux-mêmes en situation de handicap et sont soit volontaires, soit recruté·e·s par le service handicap. L'étudiant·e référent·e suit ensuite l'unité d'enseignement (UE) d'ouverture sur la thématique du handicap dispensée à l'Université d'Avignon. Une adresse générale universitaire, à laquelle seule la référence a accès, est mise à sa disposition. Le premier étudiant référent handicap a également participé à la réalisation du contenu de formation de l'UE « société inclusive ». Enfin, les étudiant·e·s qui ont occupé ce poste depuis 2017 étaient ou sont élu·e·s au sein des conseils centraux.

Quatre personnes ont travaillé à la mise en place du projet : le président, la chargée d'accueil handicap, l'étudiant·e référent·e et le chargé de mission Handicap. Ces deux derniers se voyaient au minimum une fois par semaine lors de la mise en place du projet, et l'un des points d'attention a été la question du secret médical.

La communication passe par la présentation de la mission Handicap et de l'étudiant·e référent·e lors de la rentrée. De plus, une communication ciblée d'un an en direction des étudiant·e·s qui ne sont pas en situation de handicap a été mise en place pour vulgariser la thématique du handicap et pallier le manque d'étudiant·e·s accompagnateurs et accompagnatrices sur le campus.

Le chargé de mission estime à 25 % le nombre d'étudiant·e·s en situation de handicap dont l'accès à la mission Handicap a été facilité par la référence étudiante. D'un point de vue qualitatif, il n'y a pas d'évaluation précise : le chargé de mission indique qu'il faudrait davantage valoriser la référence, soit en la rémunérant, soit en l'intégrant au cursus. En effet, cette référence est effectuée bénévolement et, associé à leur(s) handicap(s) et à leur mandat d'élu·e·s, l'aménagement des cours de ces étudiant·e·s référent·e·s peut être complexe et est un enjeu central pour la mission Handicap.

Enquête sur le sentiment et l'expérience des discriminations (victimes, témoins, acteurs et actrices)

Université de Bordeaux

TOUTES DISCRIMINATIONS
L'ORIGINE, RÉELLE OU SUPPOSÉE, L'APPARENCE PHYSIQUE,
LA SITUATION ÉCONOMIQUE, LA COULEUR DE PEAU,
LE SEXE, L'ÂGE, LES ACTIVITÉS SYNDICALES, ETC...

Domaine :
transversal/sensibilisation de l'ensemble
de la communauté

Public visé :
étudiant-e-s et membres du personnel

Date de déroulement :
décembre 2018

Budget :
compétences internes
(chercheur-e-s et services-OFVU)

Durée de l'action :
six mois (de la conception à
l'analyse des résultats)

Responsable :
chargée de mission Parité-Égalité-
Diversité/référente racisme et
antisémitisme

Bénéfices :
informations sur les discriminations ; sensibilisation aux discriminations ; formation aux discriminations ; l'écoute, le traitement des cas, les sanctions éventuelles ; commission de lutte contre les discriminations au sein de l'Université de Bordeaux ; rayonnement des actions égalité-diversité, collaborations institutionnelles et associatives, lien avec les entreprises, politique d'achats, etc...

Difficultés : -

Partenaires : -

Résumé du dispositif :

Cette enquête a vocation à sensibiliser l'ensemble de la communauté de l'Université de Bordeaux.

Cette enquête présente la particularité d'inclure des questions sur le « harcèlement sexuel », contrairement aux autres enquêtes de ce type. Cette enquête comprend quatre parties : sentiment de discrimination, expérience de discrimination, degré de connaissance du cadre juridique et fiche signalétique.

4.776 étudiant-e-s ont répondu à l'enquête, dont 34,8 % d'hommes, 63,3 % de femmes et 1,9 % de personnes non binaires. Concernant les membres du personnel (appelés « agent-e-s »), près de 1.762 réponses ont été enregistrées, dont 34,1 % d'hommes, 65,1 % de femmes et 0,8 % de personnes non binaires.

Quelques exemples de questions posées dans le cadre de cette enquête :

- « Dans quel contexte estimez-vous avoir été victime de discrimination à l'Université de Bordeaux ? »
- « Vous paraît-il important que l'Université de Bordeaux agisse contre les discriminations ? »
- « La lutte contre les discriminations évolue dans un cadre juridique précis. Pensez-vous connaître les règles en vigueur ? ».

Les principaux résultats montrent que 9,5 % des étudiant-e-s et 18,7 % des agent-e-s se disent victimes de discrimination. De plus, le principal critère de discrimination est l'origine (réelle ou supposée) chez les étudiant-e-s (40,8 %) et le sexe chez les agent-e-s (41,7 %). Pour les étudiant-e-s, cette discrimination apparaît essentiellement en contexte d'enseignement ; pour les agent-e-s, en contexte d'évolution professionnelle en particulier. Près de 21,7 % des étudiant-e-s et 33,8 % des agent-e-s se disent témoins de discrimination, et 4,8 % des étudiant-e-s et 3 % des agent-e-s se disent victimes de harcèlement sexuel.

Projet étudiant pluriannuel « Égalité sur le campus » et relais d'écoute et d'accompagnement

Université de La Rochelle

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, DISCRIMINATIONS
ET HARCÈLEMENTS, ÉGALITÉ EN CONTEXTE D'ÉTUDES

Domaine :
communication, événementiel

Public visé :
population étudiante et, par ruissellement, communauté
universitaire

Date de déroulement :
septembre 2021 – avril 2022, puis de façon pluriannuelle

Budget :
non budgété par l'établissement

Durée de l'action :
projet tutoré, conduit de
septembre 2021 à avril 2022
et reconduit ensuite

Responsable :
accompagnement bimensuel par la
tutrice enseignante (Vice-présidente
qualité de vie au travail et égalité) et la
tutrice institutionnelle (Directrice de la
communication de l'université)

Bénéfices :
permet de sensibiliser l'ensemble la population étudiante et les personnels aux questions d'égalité sous toutes ses formes (égalité de genre, écriture épicienne et communication égalitaire, égalité des chances et en contexte d'études, violences sexistes et sexuelles...) et de mettre les étudiant-e-s au cœur de la mise en place d'une culture de l'égalité et d'un sentiment d'appartenance

Difficultés :
temps à consacrer par les étudiant-e-s, manque de temps (et de locaux) pour organiser l'événement de mars 2022, crise sanitaire (événement prévu en mars 2022), changement d'étudiant-e-s chaque année, mais tuilage fait par les précédents porteurs et précédentes porteuses de projets

Partenaires :
service communication, IUT de La Rochelle (étudiant-e-s du projet tutoré), Espace Culture – Maison des étudiants

Résumé du dispositif :

De septembre 2021 à avril 2022, et de façon pluriannuelle sur cette même période, sera mené un projet tutoré étudiant-e « Égalité sur le campus » visant à élargir la notion d'égalité et à communiquer auprès de l'ensemble de la communauté universitaire sur l'égalité sous toutes ses formes (en contexte d'études, égalité de genre, « relais d'écoute et d'accompagnement »).

Les objectifs sont :

- dans le cadre du projet d'établissement, de sensibiliser à une culture de l'égalité pour créer un sentiment d'appartenance et de revaloriser la notion de « communauté universitaire » ;
- de faire connaître les dispositifs et les services traitant de façon directe ou indirecte des questions de violences sexistes et sexuelles, harcèlements ou discriminations de genre (cf. Relais d'écoute et d'accompagnement) ;
- renforcer le maillage associatif (associations étudiantes) sur le campus ;
- démystifier et faciliter la parole des étudiant-e-s (et personnels par ruissellement) sur les questions de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement et de discriminations de genre ;
- valoriser et mutualiser les actions de l'Université de La Rochelle dans le Gender Equality Plan de l'université européenne EU-Conexus (projet décroché en 2018 par l'Université de La Rochelle).

Les missions de ce projet seront les suivantes :

- Communicationnelles : campagne de communication crossmedia (prise en main des réseaux sociaux de l'Université de La Rochelle, affiches, passage en amphithéâtre) et création d'une vidéo « Les étudiant-e-s parlent aux étudiant-e-s » pour promouvoir le dispositif « Relais d'écoute et d'accompagnement » défini ci-dessous.
- Événementielle : mise en place de challenges et jeux-concours autour de l'égalité, création d'une journée banalisée « Égalité sur le campus » en mars 2022 (proche de la journée internationale des droits des femmes) avec une performance filmée faite par les étudiant-e-s en direction de toute la communauté universitaire.
- Chaque année, le projet prendra de l'ampleur avec pour objectif, si possible d'ici 2024, de « banaliser » une semaine entière « Égalité sur le campus », composée de diverses actions rythmant la semaine et réunissant également des acteurs associatifs (associations étudiantes ou associations extérieures à l'université œuvrant pour l'égalité femmes-hommes).

En parallèle, le projet permettra de promouvoir le dispositif déjà mis en place par la précédente chargée de mission Égalité, le « Relais d'écoute et d'accompagnement », légalement obligatoire depuis janvier 2019, qui est une cellule de signalement et d'accompagnement pour les étudiant-e-s victimes de harcèlement, de violences sexistes ou sexuelles, ou de discriminations liées au genre.

Développement et animation du site Handithèque

Université de Lille

HANDICAP

Domaine :
mobilisation des acteurs et actrices

Public visé :
enseignant-e-s, personnels administratifs

Date de déroulement :
depuis 2018 – lancement officiel en janvier 2019

Budget :
financement de la convention
handicap université entreprises

Durée de l'action :
six mois

Responsable :
chargé-e de mission Handicap - Direction
de la vie étudiante

Bénéfices :
accès généralisé et facilité aux informations sur l'accueil des étudiant-e-s en situation de handicap

Difficultés :
fournir une information générale, alors que l'accompagnement des étudiant-e-s est toujours individuel

Partenaires :
convention handicap université entreprises

Résumé du dispositif :

Ce projet est né dans le cadre de la convention handicap université entreprises (convention entre l'université et un ensemble de partenaires professionnels et institutionnels) de l'Université de Lille. Cette convention permet de mettre en place des actions pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ainsi que des actions de sensibilisation.

Le besoin résulte d'observations de terrain d'enseignant-e-s : il existait trop peu de ressources disponibles pour les accompagner dans la mise en place des aménagements d'études et d'examen.

Le but du site Handithèque est donc de fournir des informations claires sur les aménagements possibles et de donner des clés pour les mettre en place. C'est un site-ressource qui permet également de s'informer sur les différents types de handicaps. Le choix du site, ouvert à tous et à toutes, a été fait pour faciliter l'accès à l'information.

La responsable du projet a pu travailler au sein d'un bureau Vie étudiante & Handicap, ce qui lui a permis d'en comprendre le fonctionnement et d'être au plus près des étudiant-e-s lors du développement du site. Elle a également organisé des réunions avec les enseignant-e-s pour connaître leurs besoins.

La communication autour du site a été faite via l'intranet et des e-mailings, et dans différentes newsletters internes.

De plus, des présentations ont été faites à toutes les composantes de l'université lors de réunions. Ces réunions ont eu un bon taux de présence. La responsable du projet s'appuie également sur les binômes référent-e-s handicap pour communiquer sur le site.

L'un des objectifs futurs serait de pouvoir mutualiser l'outil ou qu'il serve de base pour être développé dans d'autres établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. Certaines parties, telle la politique handicap, peuvent varier en fonction des établissements, mais les conseils, eux, peuvent être tout à fait généralisables.

Enfin, une généralisation de la mise en place de groupes de travail spécifiques est prévue. Cela permet de nourrir le site de bonnes pratiques. Par exemple, un groupe de travail sur l'adaptation des travaux pratiques pour les étudiant-e-s ne pouvant pas manipuler a déjà eu lieu.

Accueil et accompagnement (orientation, insertion professionnelle) des étudiant-e-s en exil

Université de Lille

PRÉCARITÉ

Domaine :
enseignement et recherche

Public visé :
étudiant-e-s en exil

Date de déroulement :
depuis septembre 2016

Budget :
non déterminé

Durée de l'action :
100 % du temps de travail de la responsable

Responsable :
chargée de mission Responsabilité sociale

Bénéfices :
intégration des étudiant-e-s en exil au sein de l'université puis accompagnement à l'insertion professionnelle

Difficultés :
temps à dédier à l'explication, à la communication et à faire accepter le dispositif au sein des différents services de l'université

Partenaires :
préfecture du Nord et CROUS (jusqu'à juin 2020), Agence universitaire de la Francophonie (AUF), association La Cimade, société Adoma, association étudiante Pangéa

Résumé du dispositif :

Le dispositif d'accueil des étudiant-e-s en exil a pour objectif d'offrir à des personnes en exil de moins de 30 ans la possibilité d'étudier au sein de l'Université de Lille. Il n'y a pas eu de difficulté particulière pour mettre en place le dispositif, car cela procédait d'une volonté de l'université. La référente du dispositif souligne l'importance du portage politique pour le développement d'une telle action.

Le DEFI propose des cours de français en langue étrangère aux étudiant-e-s. Celles et ceux qui maîtrisent déjà la langue sont orienté-e-s par les services de l'université et peuvent ensuite accéder aux formations universitaires, via, notamment, un dossier de demande d'accès dérogatoire.

Jusqu'en juin 2020, l'Université de Lille était en partenariat avec la Préfecture du Nord, ce qui permettait, par le biais du CROUS, de fournir des logements universitaires aux étudiant-e-s accueilli-e-s ainsi qu'un accompagnement dans le cadre de leur demande d'asile.

Les bénéficiaires rencontrent de nombreuses difficultés administratives, financières et psychologiques qui peuvent ralentir l'efficacité du dispositif. La référente note l'importance de s'entourer de professionnel-le-s, comme des associations spécialisées dans le droit d'asile et des travailleurs sociaux ou travailleuses sociales.

Lien vers le site :
<https://www.univ-lille.fr/index.php?id=1625>

Réseau interne de personnes-relais sur les campus

Université de Lille

TOUTES DISCRIMINATIONS

Domaine :
mobilisation des acteurs et actrices

Public visé :
étudiant-e-s et personnels (BIATSS et enseignant-e-s)

Date de déroulement :
projet à développer, découlant d'échanges noués au cours d'un atelier de sensibilisation aux discriminations

Budget :
le dispositif ferait l'objet, pour sa mise en œuvre, d'une demande auprès de la direction de l'établissement

Durée de l'action :
non précisé

Responsable :
réfèrent racisme et antisémitisme chargé des discriminations

Bénéfices :
information et prise en charge rapide des faits de discrimination. Dispositif souple devant permettre de s'appuyer sur des relais sur sites

Difficultés : -

Partenaires :
personnels BIATSS et enseignant-e-s volontaires, services et dispositifs associés concernés par les questions de discriminations et d'égalité

Résumé du dispositif :

En raison du périmètre de l'établissement et de la dispersion des campus, le réfèrent chargé des discriminations de l'Université de Lille a souhaité développer un système de correspondant-e-s sur les sites distants.

L'objectif est de prendre connaissance des faits de discriminations de manière systématique, afin de permettre une prise en charge plus efficace de ces situations pour les faire cesser.

Prévoir l'organisation de groupes de travail et de réflexion ouverts à des acteurs et actrices universitaires, et associatifs, et à d'autres personnalités sur la thématique des discriminations pour acquérir et/ou consolider les compétences théoriques dans ce domaine et pouvoir implémenter des dispositifs de terrain adéquats, en complément des ateliers de sensibilisation et de lutte contre les discriminations destinés aux personnels et aux étudiant-e-s déjà mis en œuvre.

Fondé sur le volontariat, ce dispositif nécessiterait un minimum de formation portant sur les domaines concernés. Les réfèrent-e-s devront être identifié-e-s et reconnu-e-s en tant que tel-le-s par l'université de manière à asseoir leur légitimité. Tout devra être fait pour garantir que leur démarche et leur action ne pas soient assimilées à une forme de délation.

Le projet doit encore être soumis pour validation aux instances compétentes de l'université.

Enquête sur la perception des discriminations et des violences sexistes et sexuelles chez les étudiant-e-s

Université de Lorraine

TOUTES DISCRIMINATIONS
ÂGE, SEXE, ORIENTATION SEXUELLE, IDENTITÉ DE GENRE,
HANDICAP, ORIGINE, RELIGION

Domaine :
état des lieux/diagnostic

Public visé :
étudiant-e-s

Date de déroulement :
2017

Budget :
non évalué

Durée de l'action :
un an

Responsable :
vice-président chargé de l'égalité-
diversité

Bénéfices :

premier état des lieux sur le sujet permettant de préciser et de prioriser les actions de lutte contre les discriminations à réaliser ; formidable levier d'actions pour faire prendre conscience de l'importance de la prise en compte des violences sexistes et sexuelles et des discriminations, en particulier auprès des plus haut-e-s responsables

Difficultés :

obtenir la confiance des responsables de l'établissement ; rigueur éthique et méthodologique jusque dans la communication des résultats ; faire face à une éventuelle exposition médiatique liée à la diffusion des résultats

Partenaires : -

Résumé du dispositif :

Ce dispositif visait à recueillir la parole des témoins et victimes pour établir un diagnostic des situations de discrimination perçues et de violences sexuelles.

Plus de 22.000 étudiant-e-s de l'Université de Lorraine ont été invité-e-s à remplir un questionnaire en ligne portant sur leur perception (en tant que témoins et cibles) de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle et de discrimination fondée sur sept critères (âge, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, handicap, origine, religion). Les questions portaient également sur la désignation des auteur-e-s (étudiant-e-s, enseignant-e-s, BIATSS, personne sur le lieu de stage, inconnu), sur la gravité perçue et la fréquence de ces agissements.

Quelques exemples de questions posées dans le cadre de cette enquête :

- « À l'Université de Lorraine, avez-vous été témoin (ou victime dans une autre question) de discrimination à l'égard d'une personne en raison de... (critère de discrimination) ? »
- « Comment jugez-vous ces comportements ? » De « pas très grave » à « extrêmement grave »
- « À quel point trouvez-vous que l'Université de Lorraine s'implique dans la lutte contre les discriminations à l'égard des items suivants (âge ; handicap ; égalité F-H ; violences sexuelles ; transidentité ; orientation sexuelle ; origine ; convictions religieuses) ? ». De « pas du tout » à « énormément »

4.020 étudiant-e-s d'une grande variété de filières et diplômes (licence, master, DUT, ingénieur-e-s) ont répondu au questionnaire (62 % de femmes et 38 % d'hommes).

D'après les principaux résultats, près de 46 % des étudiant-e-s expriment avoir été au moins une fois témoins de discriminations et 19 % avoir été au moins une fois victimes de discriminations. Le harcèlement sexuel est la forme la plus fréquente et touche dans 88 % des cas les femmes. Par ailleurs, les étudiant-e-s qui se sont autodéclaré-e-s comme appartenant à la minorité « noire » ou « arabe » ou comme étant de religion « musulmane » expriment le plus fort sentiment de gravité. Les étudiant-e-s sont plus souvent désigné-e-s comme les auteur-e-s de ces discriminations. Toutefois, les enseignant-e-s sont tout de même désigné-e-s dans 60 % des cas, en particulier en ce qui concerne les situations de discriminations fondées sur le sexe. Le lieu de stage est désigné comme un lieu où s'exerce la discrimination dans 30 % des cas en moyenne.

Une synthèse en quatre pages des résultats est téléchargeable sur le site de la mission Égalité-Diversité : https://www.univ-lorraine.fr/wp-content/uploads/2020/12/synthese_enquete_discrimination_ul_sept_2017_0.pdf

Gouvernance, structuration et maillage territorial Égalité-Diversité-Inclusion (EDI)

Université de Lorraine

ÉGALITÉ-DIVERSITÉ-INCLUSION

Domaine :
gouvernance et engagement

Public visé :
étudiant·e·s, personnels et partenaires

Date de déroulement :
déploiement progressif depuis 2013

Budget :
l'action n'a pas de budget propre, il s'agit principalement de moyens humains. Financement via la CVEC pour les projets étudiants

Durée de l'action :
variable selon les postes et les projets

Responsable :
la déléguée RSU (responsabilité sociétale des universités) et le vice-président ED (égalité-diversité)

Bénéfices :
diffusion et rayonnement d'une culture de l'EDI (égalité-diversité-inclusion) permettant à la mission de passer d'une fonction de création et de portage de projets à celle de coordination des actions et de recherche de personnes engagées susceptibles de les porter, y compris à l'extérieur de l'établissement

Difficultés :
travail sur du long terme, nécessitant une bonne connaissance de l'établissement, des moyens humains et une capacité à identifier des partenaires potentiels ou acteurs et actrices intéressé·e·s par ces sujets

Partenaires :
équipe RSU, équipe EDI, services centraux, composantes de formations, unités de recherche, réseaux informels de personnes engagées et partenaires (associations, entreprises, collectivités...)

Résumé du dispositif :

L'Université de Lorraine a progressivement organisé et structuré une gouvernance EDI et sa déclinaison en actions/projets autour d'un dispositif original à plusieurs niveaux et dimensions.

Au niveau central :

- Une mission EDI dédiée pilotée politiquement par un vice-président Égalité-Diversité Inclusion.
- Un comité de pilotage opérationnel – COPIL EDI composé des principales directions et services centraux, dédié au pilotage opérationnel des projets établissement.

Au niveau de l'ensemble de l'établissement :

- Un groupe EDI-personnels qui rassemble – sur la base du volontariat – des personnes intéressées par les questions EDI. Ce groupe travaille au partage d'informations, à la promotion des valeurs et des actions ; engagement des membres, à leur niveau, en fonction de leurs possibilités et de leurs compétences (en événementiel, en pédagogie ou encore en recherche) avec l'appui d'autres collègues du groupe et des services.
- Un groupe EDI-étudiant·e·s : déclinaison du format destinés aux membres du personnels pour les étudiant·e·s.

Au niveau des composantes et/ou sites sur le territoire régional de l'établissement (52 sites) :

- Des cellules EDI, relais au sein des campus pour le déploiement de la politique et la mise en œuvre d'actions EDI. Elles participent à la diffusion d'informations, à la sensibilisation, et à l'organisation d'événements et d'actions en proximité selon les besoins. À terme, elles seront amenées à prendre en charge le premier niveau de situations signalées en termes de harcèlement/discrimination.

À l'interface interne/externe avec une forte orientation partenariats :

- Une communauté EDI (actuellement plus de 250 personnes, dont 75 % extérieur·e·s) ouverte à toute personne (université ou monde socio-économique) ayant une pratique dans le domaine de l'EDI et souhaitant la partager et éventuellement la prolonger à travers des projets collaboratifs. Cette communauté est dédiée au partage d'informations, d'expériences et d'expertises via une newsletter trimestrielle et des animations (séminaires, conférences et événements thématiques), de manière à favoriser le contact et l'émergence de projets.

La déléguée RSU collabore avec la chargée de développement RSU qui anime la communauté EDI et supervise le chargé de projets EDI en lien étroit avec les directeurs ou directrices opérationnelles, les personnels ou les référent·e·s chargé·e·s du dossier EDI au sein de ces directions réuni·e·s au sein d'un COPIL EDI qui porte/coordonne les principaux projets de l'établissement.

Le vice-président assure le lien entre ce niveau opérationnel et l'équipe politique, mais également en participant à certains comités ou certaines commissions et aux principaux conseils. La présence régulière d'un·e représentant·e de la thématique EDI dans les principales instances décisionnelles et opérationnelles de l'établissement est une condition de réussite de la diffusion de la culture EDI.

Mise en place d'une stratégie de communication dédiée dans le cadre du dispositif EDI (égalité-diversité-inclusion)

Université de Lorraine

ÉGALITÉ-DIVERSITÉ-INCLUSION

Domaine :

communication interne et externe

Public visé :

étudiant-e-s, personnels, publics extérieurs

Date de déroulement :

depuis 2013, avec un vrai départ de la communication en 2019

Budget :

information non disponible

Durée de l'action :

50 % du temps de travail d'un chargé de communication + 50 % du temps de travail du chargé de développement territorial et d'innovation RSU

Responsable :

chargé de communication, déléguée RSU et vice-président délégué à l'Égalité-Diversité

Bénéfices :

valorisation des actions menées par l'établissement ; sensibilisation et prévention des discriminations au sein de l'université, mais aussi à destination du public extérieur

Difficultés :

aucune, car la direction de la communication a spontanément souhaité consacrer au moins un poste à 50 % au service de la mission EDI

Partenaires :

entreprises, collectivités, associations

Résumé du dispositif :

L'établissement a mis en place une stratégie globale coordonnée de communication autour des thématiques EDI, afin d'assurer visibilité et cohérence en interne autant qu'en externe. Cette approche se traduit à la fois en termes de supports/outils de communication et dans l'organisation de séquences thématiques événementielles. Cette volonté forte d'afficher l'engagement de l'établissement se traduit visuellement à travers l'existence d'une charte graphique spécifique dédiée aux thématiques EDI pour tous les supports utilisés, avec un cadre global et des déclinaisons particulières pour les principaux critères de discrimination ou thématiques associées.

S'agissant des outils de communication

- Communication digitale : des articles sont régulièrement postés sur le site d'actualités de l'université « Factuel », qui inclut le thème « égalité – diversité » dans sa taxonomie, ainsi que dans sa déclinaison magazine « Factuel Le Mag », en direction des personnels et des étudiant-e-s. Ils sont repris sur les réseaux sociaux de l'université, selon les cibles définies (Twitter, LinkedIn, Facebook et Instagram).
- Des ressources comme des guides ou des vidéos de sensibilisation aux principaux critères ou thèmes de discrimination ou violences sont également développées, en plus des affiches ou flyers traditionnels. Celles-ci sont, par ailleurs, diffusées auprès du réseau des correspondant-e-s de communication animé par la direction de la communication.
- Un espace EDI sur Moodle reprend certaines ressources diffusées et propose des connaissances de base.

- Deux listes de diffusion sont dédiées aux deux réseaux personnels EDI et étudiant-e-s EDI, permettant une circulation de l'information tant descendante que remontante.
- La direction des partenariats anime une communauté de partenaires sensibilisé-e-s à l'EDI (réseau regroupant 250 membres, dont la plupart sont extérieur-e-s à l'établissement), à laquelle est adressée une newsletter trimestrielle.

S'agissant de l'événementiel

L'année universitaire est découpée en séquences thématiques événementielles (handicap, violences sexistes et sexuelles et égalité femmes-hommes, racisme et antisémitisme, LGBT+...) qui rassemblent, sur une période donnée (généralement autour de journées nationales/internationales), différents types d'événements (tables rondes ou webinaires associant des expert-e-s de l'UL à des professionnel-le-s extérieur-e-s à propos des sujets traités, expositions, films...). Ces séquences thématiques ciblées favorisent l'engagement des acteurs et actrices de l'établissement autour des projets, et renforcent l'impact des actions menées.

Correspondants-carrières

Université de Nantes

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Domaine :
mobilisation des acteurs et actrices

Public visé :
enseignant-e-s-chercheur-e-s, doctorant-e-s

Date de déroulement :
début en 2020, pas de fin prévue pour le moment

Budget :
aucun pour le moment ; à terme, des heures de décharges pour le mentor

Durée de l'action :
quelques heures par mois selon les besoins

Responsable :
vice-présidente responsabilité sociale

Bénéfices :
favoriser l'égalité des chances par des conseils et la valorisation du travail des femmes

Difficultés :
trouver des mentors enseignant-e-s-chercheur-e-s, si possible sénior-e-s, pour qu'elles et ils aient de l'expérience ; le manque de temps et le fait que ce ne soit pas, compte tenu de la période actuelle, la priorité

Partenaires :
les différentes UFR de l'université, les mentors

Résumé du dispositif :

Le dispositif s'insère dans un schéma d'égalité professionnelle, dont la cible est en premier lieu les enseignant-e-s-chercheur-e-s, mais également les doctorant-e-s. Il se donne pour objectif de créer des dispositifs d'aides, d'accompagnements et de conseils aux femmes au sein des différentes UFR et des laboratoires. Ce mentorat vise à éviter l'autocensure des femmes et à aider la valorisation de leurs compétences dans leurs démarches d'évolution professionnelles. Les mentors aident, par exemple, les femmes dans leur évolution de carrière, en les conseillant sur la création de dossiers HDR, PEDR, etc. Cette aide peut aussi passer par des conseils, de la relecture et l'organisation d'oraux blancs. Le but est de favoriser la bienveillance de la part des aîné-e-s vis-à-vis des plus jeunes. En outre, la référente insiste sur le sens éthique dont doivent faire preuve les mentors.

Concernant le périmètre de l'action, la référente a insisté pour que le dispositif puisse inclure les hommes qui, eux aussi, peuvent rencontrer des difficultés. C'est aussi, selon elle, une forme de lutte contre les discriminations que de l'ouvrir à tous et toutes. Ainsi, bien qu'il parte d'un constat d'inégalité femmes-hommes, ce dispositif et ces principes peuvent être appliqués à des champs variés, en favorisant l'entraide entre novices et habitué-e-s.

Sur la communication, le confinement a malheureusement quelque peu ralenti l'avancée normale de l'action, mais les 50 mentors sont désignés directement dans les laboratoires et sont réunis assez régulièrement, et la référente entretient ce réseau (elle va sur le terrain, transmet les informations, etc.). Le plus important, selon elle, est de consolider ce réseau.

Il n'y a pas de dispositif d'évaluation pour le moment, mais l'université est entrée dans la démarche pour obtenir le label HRS4R, qui permet de faire apparaître une démarche de qualité dans le recrutement des chercheur-e-s. Le mentorat fera partie des outils mis en avant pour l'obtention du label par la Commission européenne. Ainsi, pour renouveler et justifier ce label, l'université sera par la suite amenée à évaluer ce dispositif par le biais d'outils de mesure et d'indicateurs qui seront mis en place à ce moment, comme le nombre de femmes ayant obtenu des CRCT ou ayant obtenu des requalifications.

Le prochain développement de ce dispositif concernera la mise en place de formations pour les mentors.

Outils numériques de sensibilisation, bandes dessinées interactives et Masters quiz

Université de Paris (UP)

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Domaine :
communication

Public visé :
étudiant·e·s majoritairement et personnels de l'université

Date de déroulement :
2019/2020

Budget :
entre 60.000 € et 70.000 € pour les deux outils, en collaboration avec les entreprises Ikigai et Accordia

Durée de l'action :
fin 2018 à fin 2020 pour les bandes dessinées ; le développement est encore en cours pour le Masters quiz

Responsable :
les référentes égalité de l'Université de Paris (ex-Paris-Diderot) avec le concours des référentes égalité des établissements membres de l'ASPC (Alliance Sorbonne Paris Cité)

Bénéfices :
sensibilisation à l'égalité femmes-hommes à l'université par des outils innovants, interactifs et numériques

Difficultés :
collaboration avec les prestataires, notamment pour le Masters quiz, toujours peu opérationnel ; le temps important consacré au développement des actions et à l'élaboration du contenu, qui n'a pas été suffisamment anticipé

Partenaires :
les entreprises Ikigai et Accordia, les établissements fondateurs de l'Université de Paris (Descartes, Diderot, IGP) ainsi que l'Université Paris Sorbonne Nord, Sciences Po, l'Inalco et l'EHESP, des associations étudiantes d'UP

Résumé du dispositif :

Le dispositif comprend deux outils de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes et aux violences sexistes et sexuelles. Il a été rendu possible grâce à un budget spécifique et exceptionnel au sein des crédits IDEX (initiatives d'excellence) consacrés aux initiatives pour l'égalité femmes-hommes.

Un appel d'offres a été lancé auprès des entreprises pour proposer des outils de communication novateurs autour de cette thématique. Les deux entreprises ayant remporté l'appel d'offres sont Accordia pour les quatre bandes dessinées interactives et Ikigai (qui est rattachée à Sorbonne Université) pour le Masters quiz. Les premières sont achevées et disponibles sur un site Internet. Elles constituent des mises en situation pour sensibiliser sur les violences sexistes et sexuelles dans le cadre universitaire. Le second est un volet sur une application qui « challenge » sur l'égalité femmes-hommes via un quiz.

Le Masters quiz rencontre quelques difficultés de mise en œuvre, liées à la complexité de la coordination avec le prestataire et les autres universités partenaires.

La communication a une forte influence sur ce type de dispositif. Les responsables notent que la consultation des bandes dessinées sur Internet dépend fortement de la communication mise en place : les consultations peuvent osciller entre 50 par mois et 500 lorsqu'une communication a été menée.

Celle-ci peut se faire via une newsletter, les réseaux sociaux, les publicités dynamiques sur le campus, des présentations lors des rentrées universitaires, mais également le passage par des associations étudiantes, qui sont mobilisées et formées pour diffuser des messages de sensibilisation.

Pour parcourir les BD interactives : <http://www.danstafac.com/>

Pour jouer au volet égalité femmes-hommes du Masters quiz : télécharger gratuitement l'application « Masters quiz ».

Signature de la charte de l'Autre Cercle

Université de Toulouse III – Paul Sabatier

LGBT+

Domaine :

formalisation de l'engagement

Public visé :

étudiant·e·s, enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·e·s et personnels administratifs

Date de déroulement :

juillet 2017 – actuellement (signature janvier 2018)

Budget :

moyens humains (une partie du salaire de la chargée de mission, une partie du salaire des responsables des services communication et juridique)

Durée de l'action :

les contraintes administratives peuvent étendre le projet sur plusieurs mois

Responsable :

chargée de mission Égalité femmes-hommes et Lutte contre les discriminations

Bénéfices :

faire évoluer les mentalités ; « visibiliser » les actions

Difficultés :

contraintes administratives (dates des CA, mise à l'ordre du jour, etc.) ; convaincre la présidence

Partenaires :

l'Autre Cercle, associations étudiantes (Jules et Julie)

Résumé du dispositif :

À la suite de la proposition d'un·e membre du personnel de l'université, la chargée de mission a voulu formaliser l'engagement de l'université en signant la charte de l'Autre Cercle. Le processus s'est fait en plusieurs étapes :

- rencontre avec l'association l'Autre Cercle ;
- présentation du projet au président de l'université ;
- présentation du projet à l'équipe présidentielle puis présentation et validation en conseil d'administration ;
- validation du document par l'équipe juridique et communication.

La référente du projet a été accompagnée dans la préparation par une personne-ressource, membre du personnel et également adhérente à l'association l'Autre Cercle. La signature de la charte, en janvier 2018, a été suivie par une communication dans le journal de l'université. La charte est mentionnée sur le site Internet et est présente dans l'intranet. La référente de l'action met en avant la nécessaire implication de la communication dans ce type de projet.

À la suite de cette signature, plusieurs actions ont été mises en place :

- nomination d'un chargé de mission Lutte contre les discriminations ;
- nomination de deux référent·e·s civilité – un·e pour les étudiant·e·s et un·e pour le personnel ;
- communication des résultats du baromètre LGBT de l'Autre Cercle et création d'une plaquette de sensibilisation ;
- une enquête sur les discriminations au sein de l'université – avec un volet LGBT+. Le questionnaire était en ligne, et les résultats ont été diffusés en interne ;
- organisation, à l'occasion du mois de l'égalité, d'un spectacle d'Anne-Gaëlle Duvochel, « Dans la peau de la panthère », suivi d'un moment d'échanges avec l'artiste.

Kit de prévention contre les violences sexistes et sexuelles dans les soirées étudiantes

Université de Toulouse III – Paul Sabatier

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Domaine :

mobilisation des acteurs et actrices

Public visé :
étudiant·e·s

Date de déroulement :

depuis la rentrée 2020, phase d'expérimentation (mais crise sanitaire, donc peu de soirées)

Budget :

entre 5.000 € et 10.000 € (en fonction de la production)

Durée de l'action :

projet déposé en 2019, mise en œuvre de 1 an

Responsable :

chargée de mission Égalité femmes-hommes et Lutte contre les discriminations

Bénéfices :

distribuer des kits de sensibilisation aux étudiant·e·s, faire connaître la mission Égalité, sensibiliser les associations étudiantes

Difficultés :

projet ralenti par la crise sanitaire, *turnover* des étudiant·e·s et manque de réactivité parfois des associations étudiantes

Partenaires :

associations étudiantes, service communication, CVEC (financement intégral)

Résumé du dispositif :

Ce dispositif fait partie d'un projet plus global mené au sein de l'établissement avec, par exemple, des séances de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles pour les L1.

L'université se charge de la production des kits et les distribue aux associations étudiantes – qui ont coconstruit ce projet – qui en font la demande. Ensuite, les associations étudiantes les distribuent aux étudiant·e·s au moment de la soirée. Le kit tient dans la poche et est composé de plusieurs éléments :

- un livret au format poche de 16 pages communiquant des informations sur le consentement en soirée (sous forme de bande dessinée avec des chiffres sur le harcèlement et les violences sexuelles, et les personnes à contacter en cas de problème, etc.) ;
- un préservatif externe et un préservatif interne ;
- une petite affiche de campagne sur le consentement et un tuto pour informer sur les IST ;
- un sticker.

Au-delà de la diffusion de ces kits lors des soirées étudiantes, la mise en place de ce projet a permis à la mission Égalité de se faire connaître et de sensibiliser les associations étudiantes sur cette thématique.

À l'inverse, la crise sanitaire, le *turnover* important des étudiant·e·s et des bureaux d'associations, et le manque de réactivité des associations étudiantes ont ralenti et compliqué la mise en place du dispositif.

Au vu des conditions engendrées par la crise sanitaire, la chargée de mission n'a pour l'instant aucun retour sur la réussite ou l'échec de cette action.

Marrainage/mentoring

Université de Toulouse III – Paul Sabatier

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Domaine :
mobilisation des acteurs et actrices

Public visé :
principalement étudiantes des filières scientifiques

Date de déroulement :
durant l'année scolaire, chaque année

Budget :
minime, seulement quelques coûts d'affichage. Les partenaires supportent les autres coûts

Durée de l'action :
variable selon les binômes

Responsable :
chargée de mission Égalité hommes-femmes et Lutte contre les discriminations

Bénéfices :
un accompagnement sur mesure des étudiantes ; pas de hiérarchie entre les mentors et les étudiantes ; des étudiantes qui, peu nombreuses dans leurs filières respectives, vont pouvoir se retrouver entre elles, être conseillées et construire un réseau ; une ouverture sur d'autres filières ; coût minime, car fondé sur le bénévolat

Difficultés :
convaincre les responsables de formation, trouver des mentors chaque année

Partenaires :
Capgemini, Femmes & Sciences

Résumé du dispositif :

Le dispositif se décompose en deux actions :

- le marrainage, destiné aux étudiantes de master maths/info en partenariat avec Capgemini, qui pilote le projet y compris sur le choix des parrains/marraines ;
- le mentoring, mis en place avec Julie Batut, chercheure et membre de Femmes & Sciences pour accompagner des doctorantes. Ce dispositif s'est étendu aux étudiants doctorants, qui peuvent aussi être la cible de discriminations. Ce dispositif vise à accompagner les doctorant·e·s lors de leur première ou troisième année de thèse et à leur proposer un suivi sur mesure. Les mentors travaillent dans un domaine de recherche différent.

Le *turnover* et le nombre de mentors rendent le travail de renouvellement du vivier assez complexe, ce qui empêche l'université de mettre cette action en place avant le master. Le désistement des « mentoré·e·s » peut également être un problème, mais, sur ce point, la référente nous explique que ces désistements arrivent rapidement et qu'il est donc possible de trouver des solutions. Il y a environ 20 étudiantes et 20 mentors par dispositif, et le rythme des réunions est très variable. Pour Femmes & Sciences, au-delà des réunions mensuelles avec une femme du milieu académique ou professionnel qui vient présenter et parler de sa vie professionnelle, les échanges entre binômes varient d'un binôme à l'autre. Pour Capgemini, cela dépend des binômes et des moments (période d'examen, par exemple) : le dispositif est à la demande, donc très souple.

Sur la communication, il a d'abord fallu convaincre les responsables de formation de la nécessité de ces mentorats, et montrer qu'elles et ils n'auraient pas de surcharge de travail. Le deuxième niveau de communication se fait via des enseignant·e·s « acquis·e·s à la cause », qui en font la promotion dans leur formation. Enfin, il y a un affichage papier et une réunion d'information en amphi durant laquelle le dispositif est présenté par l'entreprise partenaire. Les étudiantes se préinscrivent et motivent leur candidature, puis les binômes « mentors-mentorées » sont constitués.

Si elle regrette de n'avoir aucune évaluation de l'efficacité du dispositif sur le long terme, notamment une fois que les étudiantes entrent dans le monde professionnel, la chargée de mission arrive plus facilement à suivre les étudiantes à court terme, dont les retours sont, quant à eux, très positifs.

Communication et e-réputation

Université Lyon 1

ÉGALITÉ-DIVERSITÉ-INCLUSION

Domaine :
communication

Public visé :
étudiant·e·s, enseignant·e·s, personnels administratifs, extérieurs

Date de déroulement :
depuis 2016 – toujours en cours

Budget :
un mi-temps de chargée de communication ; coûts ponctuels d'illustrations ou de reprographies

Durée de l'action :
un mi-temps de chargée de communication

Responsable :
cheffe de projets Égalité-Diversité et chargée de communication à mi-temps

Bénéfices :
une visibilité fortement accrue pour la mission – notamment auprès des personnels

Difficultés :
il est encore parfois difficile de toucher les étudiant·e·s ; chronophage ; faire face aux retours négatifs dus à la visibilité hors de l'université

Partenaires : -

Résumé du dispositif :

En 2016, une chargée de communication, initialement à plein temps pour le compte d'une composante de l'université, a commencé à travailler avec la mission Égalité-Diversité de l'Université de Lyon 1. Elle est aujourd'hui à mi-temps sur cette mission.

Son arrivée a permis de « visibiliser » l'existence de la mission Égalité-Diversité et ses actions. Dans un second temps, la chargée de communication a créé des comptes sur les réseaux sociaux, et repartage des articles ou informations. La communication sur les actions de la mission se fait principalement via le blog de la mission, sur les différents réseaux sociaux et par courriels aux différentes composantes de l'université.

En 2017, une chargée de projets a rejoint la mission, ce qui a permis de donner de l'ampleur à la communication, de communiquer sur les actions en temps réel et de mobiliser plus de personnes.

Les actions de communication sont chronophages et représentent souvent un temps de travail « invisible », mais, en termes de connaissance d'existence de la mission, ce développement de la communication a été essentiel, surtout au niveau des personnels. Depuis le développement des distributions de protections périodiques, les étudiant·e·s s'appuient également beaucoup plus sur les moyens de communication mis en place par la mission. Ce sont d'ailleurs ces postes qui sont les plus consultés.

Démarches de labellisation

Université Lyon 1

TOUTES DISCRIMINATIONS

Domaine :
formalisation de l'engagement

Public visé :
personnels

Date de déroulement :
début de l'action en 2017

Budget :
15.000 €
et rétributions stagiaires/CDD

Durée de l'action :
commencé en 2017, projet
aujourd'hui suspendu

Responsable :
chargée de missions Diversité et Égalité
et chargée de projets

Bénéfices :
décloisonnement des services sur les questions RH, renforcement de l'intégration de la politique diversité-égalité, travail sur les formations, bilan sur les actions

Difficultés :
coût du processus, manque de personnel, manque d'intérêt d'une labellisation RH pour une université, manque de retours des composantes, du ministère et des différents acteurs et actrices

Partenaires :
cabinet de conseil

Résumé du dispositif :

Dans le cadre de sa démarche pour obtenir le label Diversité, l'Université Lyon 1 a mis en place un travail sur les formations (formations aux stéréotypes, à la lutte contre le harcèlement, aux discriminations, etc.), la communication, l'écoute et l'accompagnement des victimes de violences et de harcèlements.

L'université a également formalisé les procédures de recrutement, notamment du personnel en CDD, et mis en place une charte d'achat pour les fournisseurs avec une clause sociale. Ainsi, un décloisonnement des services a eu lieu : cela a permis de mettre en place des actions plus transversales entre les différents services. L'ensemble des services et composantes ont effectivement été mobilisés pour l'audit, ce qui a permis de renforcer l'intégration des politiques d'égalité et de diversité aux différents niveaux hiérarchiques, y compris au sein des conseils, et de créer plus de lien entre les services et les composantes.

Si les auditeurs et les auditrices ont pu faire des retours assez critiques, cette procédure a permis de se recentrer et d'avoir un regard extérieur sur les actions mises en place. Depuis cet audit et le lancement du projet AFNOR, l'université a continué de travailler sur le processus de labellisation. Pour le responsable du projet, ce type de dispositif a comme principal avantage de donner l'occasion de prendre du recul et avoir une réflexion sur ses propres actions.

Le dispositif nécessite un certain engagement, d'abord financier (autour de 15.000 euros pour l'Université Lyon 1), mais également humain. Le référent du projet déplore le manque de réponse et d'accompagnement des autorités, alors que le déploiement du dispositif aurait nécessité un-e technicien-ne. De plus, le nombre important d'acteurs et d'actrices au sein de l'université (étudiant-e-s, enseignant-e-s, BIATSS) rend la labellisation AFNOR moins pertinente que dans les autres organisations. Enfin, il existe d'autres labels, comme le label gratuit HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), qui permet de faire reconnaître une démarche de qualité dans le recrutement des chercheur-e-s.

À vos règles !

Université Paris-Saclay

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES/PRÉCARITÉ

Domaine :

mobilisation des acteurs et actrices

Public visé :

les étudiant-e-s menstrué-e-s pour la distribution gratuite de protections périodiques, et la lutte contre le tabou des règles

Date de déroulement :

le projet a débuté en mars 2021, et a vocation à être pérennisé et développé concernant les protections réutilisables

Budget :

80.000 €

Durée de l'action :

six mois

Responsable :

cheffe de projet égalité-diversité

Bénéfices :

réduction des inégalités

Difficultés :

la taille de l'université – avec ses neuf composantes et un nombre important de bâtiments, étalés sur un large territoire et répartis sur plusieurs départements (91, 92, 94) – a complexifié la gestion des commandes, stocks et livraisons. Une difficulté à anticiper est la question de l'approvisionnement régulier des distributeurs ainsi que la pérennité financière du projet. L'approvisionnement peut être pris en charge par les services de nettoyage au même titre que le papier toilette ou le savon (à négocier avec chaque composante/établissement), et la pérennité financière envisagée dans le budget global de l'université

Partenaires :

préfecture de région, communauté d'agglomération Paris Saclay, Fondation Paris-Saclay, CVEC Crous, CVEC Université Paris-Saclay

Résumé du dispositif :

L'objectif de cette action est autant de réduire la précarité menstruelle des personnes menstruées que de sensibiliser les personnes qui ne le sont pas, vulgariser les enjeux liés à la menstruation et briser le tabou autour de ce sujet.

Le dispositif comporte trois parties :

- la distribution de protections périodiques gratuites pour les étudiant-e-s ;
- un stock permanent mis à disposition des étudiant-e-s boursières (qui sont approximativement 7.000 dans cette université ; périmètre large : trois universités, quatre grandes écoles) ;
- des actions de sensibilisation sur la thématique du cycle menstruel, par exemple sur les protections réutilisables.

Le projet a été soutenu par la vice-présidente Vie universitaire, les élu-e-s et associations étudiantes, certaines directions de l'université (vie étudiante et égalité des chances, médecine préventive, communication, logistique), ainsi que les différents partenaires financiers.

La référente du projet note que l'adhésion des différents partenaires ainsi que le déblocage rapide des fonds nécessaires ont permis au projet de se développer rapidement. L'appui de la CPED a également été primordial. La mise en relation avec des universités ayant déjà mis en place ce type d'action a permis de bénéficier d'un retour d'expérience.

La référente explique que le cycle menstruel expose les étudiant-e-s à des charges sociales, hygiéniques, sanitaires et financières avec un risque d'impact sur leur réussite ; ce projet se propose donc de prévenir ces contraintes et de promouvoir la santé et le bien-être des étudiant-e-s, tout en s'inscrivant dans une logique d'égalité des chances.

Elle précise que l'une des clés de la réussite du projet est la mobilisation de l'ensemble des acteurs et actrices – notamment les organisations étudiantes – en termes de communication pour rendre le dispositif plus opérant et efficace.

Une évaluation finale est prévue en fin d'année universitaire, avec un bilan qualitatif et financier et une réunion avec les partenaires financiers.

Dispositif de reconnaissance du prénom d'usage et formation des personnels de scolarité aux enjeux LGBT+

Université Rennes 1

LGBT+ VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Domaine :

formation, enseignement et recherche/
mobilisation des acteurs et actrices

Public visé :

personnel administratif ; étudiant-e-s

Date de déroulement :

mis en place sur l'année 2019, toujours en cours

Budget :

salaire de la responsable de l'action

Durée de l'action :

plusieurs mois de mise en place (définition du dispositif, portage auprès des directions, mise en place d'une formation)

Responsable :

vice-présidente Responsabilité sociale chargée de l'égalité et de la lutte contre les discriminations

Bénéfices :

renforcement des relations avec le maillage local associatif ; travail de pédagogie auprès des personnels et d'accompagnement des étudiant-e-s

Difficultés :

réconcilier différentes visions du dispositif ; important travail de pédagogie ; mise en place du formulaire interne au logiciel assez technique et long

Partenaires :

une formatrice interne et un étudiant transgenre, membres du groupe de travail issus de plusieurs EES de Rennes

Résumé du dispositif :

Le dispositif est né dans le cadre d'un groupe de travail contre les Violences sexistes et sexuelles mis en place en 2015 et qui permet aux chargé-e-s de mission et vice-président-e-s de discuter non seulement des violences sexistes et sexuelles, mais également des actions communes sur l'égalité et la diversité. L'Université Rennes 1 a donc souhaité mettre en place un dispositif de reconnaissance du prénom d'usage en collaboration avec d'autres établissements du groupe de travail.

Un membre du personnel administratif faisant partie de l'association Le Refuge a aidé à cadrer le dispositif. Le processus de décision a pris du temps, mais deux étapes ont été cruciales :

- 1) Les annonces officielles de soutien au dispositif de la part des présidents ;
- 2) L'organisation d'une formation à destination des personnels de scolarité. Elle comprenait deux parties : une « technique » de manipulation du logiciel (une étude préalable avait été réalisée par la direction de la formation et de la vie universitaire) ; une partie « pédagogique », de définition des termes et d'explicitation de la position d'un-e étudiant-e qui fait cette demande. Elle a été animée par une formatrice et un étudiant transgenre, et a permis aux participant-e-s de poser très librement leurs questions.

Une difficulté est de pouvoir s'assurer que le personnel administratif a bien été mis au courant du dispositif. La référente de l'action conseille d'ailleurs de rendre la formation obligatoire si possible. Dans le cas de l'Université Rennes 1, la responsable de la mise en place du dispositif est une personne-ressource pour les étudiant-e-s, notamment à travers l'envoi du formulaire via le site Internet.

L'action a été facilitée puisque la formatrice faisait partie des services de scolarité de l'Université Rennes 1 et puisque l'étudiant connaissait bien la formatrice. L'identification des formateurs et formatrices ne devrait pourtant pas être un problème, car plusieurs associations sont présentes dans les universités et peuvent être mobilisées. Pour la suite, les responsables du dispositif réfléchissent à la formation du personnel au-delà de la saisie administrative du changement de prénom. La mise en ligne d'une vidéo formation à destination des enseignant-e-s et autres membres du personnel est envisagée. L'action a été élargie aux nouveaux établissements membres du groupe de travail en 2021.

Sensibilisation à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme par l'histoire et la mémoire

Université technologique de Belfort-Montbéliard

ORIGINE ET RELIGION

Domaine :

formation, enseignement et recherche

Public visé :

étudiant-e-s et personnels de l'université

Date de déroulement :

de 2016 à aujourd'hui

Budget :

très variable en fonction des actions (coût seulement logistique, car il n'y a pas de personnel rémunéré chargé du dispositif)

Durée de l'action :

calendrier de deux à six mois, en fonction de l'importance des actions, temps consacré d'environ trois jours à plein temps par action

Responsable :

enseignant chargé de la matière

Bénéfices :

confère aux étudiant-e-s et aux personnels de l'université une meilleure culture historique et citoyenne. Leur implication dans un « travail de mémoire » permet potentiellement de limiter les dérives racistes et antisémites au sein de l'université

Difficultés :

lenteur administrative ne remettant pas en cause la mise en place du dispositif. Absence d'enquête pour évaluer l'impact du dispositif (hors retours oraux des participant-e-s aux actions)

Partenaires :

Université technologique de Belfort-Montbéliard (dispositif uniquement financé par l'université)

Résumé du dispositif :

La lutte contre le racisme et l'antisémitisme par l'histoire et la mémoire repose ici sur la multiplicité de « petites actions répétées ». Ces dernières, proposées sous la forme « d'activités d'intersemestre », ont un caractère semi-obligatoire pour les étudiant-e-s (choix dans un panel), et consistent en la visite de musées et de lieux de mémoires, l'organisation d'expositions, etc., pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme (sensibilisation par le travail de mémoire). Il convient ici de préciser que ces activités sont également ouvertes au personnel de l'université, bien que la majorité des participant-e-s soient des étudiant-e-s.

Aucune évaluation du dispositif n'a été mise en place au sein de l'Université technologique de Belfort-Montbéliard. Les seuls indicateurs dont dispose l'enseignant sont le nombre de participant-e-s ainsi que des retours oraux très largement positifs.

Compte tenu de l'orientation du dispositif, l'enquête évoque l'impression de « prêcher des convaincu-e-s ». Pour pallier cela, il prévoit la construction d'un volet « signalement » (en cours en 2020-2021, déploiement prévu fin 2021). Ces actions de sensibilisation ont vocation à s'inscrire dans le temps, bien que l'enquête admette privilégier le domaine professionnel (ces actions sont organisées bénévolement).

Permanence « Parlons discriminations »

Sorbonne Université, faculté des lettres

ORIGINE ET RELIGION

Domaine :

vie universitaire ou dispositif spécifique

Public visé :

étudiant-e-s

Date de déroulement :

fin 2019 – toujours en cours

Budget :

pas de coûts spécifiques au-delà de la part des salaires des référent-e-s de l'action

Durée de l'action :

deux heures une fois par semaine, en plus du temps de montage du dispositif (notamment communication)

Responsable :

une chargée de mission Lutte contre les discriminations et le racisme, une vice-doyenne Égalité-Lutte contre les discriminations et une chargée de projets

Bénéfices :

ouverture d'un espace d'échanges

Difficultés :

communiquer sur l'action – la connaissance préalable de la mission Égalité et Lutte contre les discriminations par les étudiant-e-s peut être un réel avantage ; mobiliser la communauté étudiante : pour le moment, la parole ne se libère pas facilement à propos des discriminations au sein d'une institution universitaire

Partenaires :

vice-doyenne étudiante, syndicats d'étudiant-e-s

Résumé du dispositif :

Avec la volonté d'aller au-delà des actions autour de l'égalité entre les femmes et les hommes, les responsables de la mission Égalité et Lutte contre les discriminations de la faculté des lettres de Sorbonne Université ont souhaité mettre en place une permanence sur les questions de discriminations liées à l'origine et au racisme. L'objectif est double : créer un espace de parole et donner la possibilité aux étudiant-e-s de proposer des projets d'action. Les responsables du dispositif soulignent l'importance du soutien du doyen de la faculté pour la mise en place.

Avec l'aide du service communication, le dispositif a été annoncé à travers divers canaux :

- utilisation des réseaux sociaux – y compris sur des groupes étudiants plus informels ;
- information via une campagne de mailing institutionnelle ;
- diffusion de l'information à travers les référent-e-s égalité-lutte contre les discriminations présent-e-s au sein des UFR ;
- diffusion de flyers ;
- affichage dans les locaux des différents sites de la faculté des lettres.

Plusieurs permanences ont été proposées en présentiel depuis la mise en place de l'action. Néanmoins, ces permanences n'ont actuellement eu lieu que sur un seul centre de l'université, et l'objectif est de déployer cette action sur plusieurs centres dès la rentrée 2021. Une salle était dédiée à la permanence pendant deux heures une fois par semaine. La chargée de mission Lutte contre les discriminations et le racisme et la chargée de projets étaient présentes durant ces deux heures pour accueillir les étudiant-e-s.

Le projet a continué sous ce format pendant un demi-semestre avant d'être interrompu avec le premier confinement dû à la crise sanitaire. Durant l'année 2020, les permanences ont été réalisées à distance en proposant le visionnage de documentaires, suivi d'une discussion.

Dans certaines situations, les responsables de la permanence peuvent être amenés à dialoguer avec les deux parties, mais aucune confrontation ni médiation n'est prévue dans le cadre de cette action. Par exemple, c'est le cas lorsque, lors d'un cours, des paroles prononcées par un-e enseignant-e ont été ressenties comme discriminatoires par un-e étudiant-e. Les responsables de la permanence peuvent contacter l'enseignant-e pour amorcer une discussion avec l'étudiant-e.