



HAL
open science

Dénoncer les discriminations à l'université : entre silence, révélation et signalement

Géraldine Bozec, Romane Blassel, Cécile Rodrigues, Laura Schuft, Christelle Hamel, Hanane Karimi, Ludovic Morand, Pierre-Olivier Weiss, Marguerite Cagnet, Fabrice Dhume

► To cite this version:

Géraldine Bozec, Romane Blassel, Cécile Rodrigues, Laura Schuft, Christelle Hamel, et al.. Dénoncer les discriminations à l'université : entre silence, révélation et signalement : Rapport pour le Défenseur des droits. [Rapport de recherche] Consortium UPN-UCA- CRISIS. 2024, pp.153. hal-04581625

HAL Id: hal-04581625

<https://hal.science/hal-04581625>

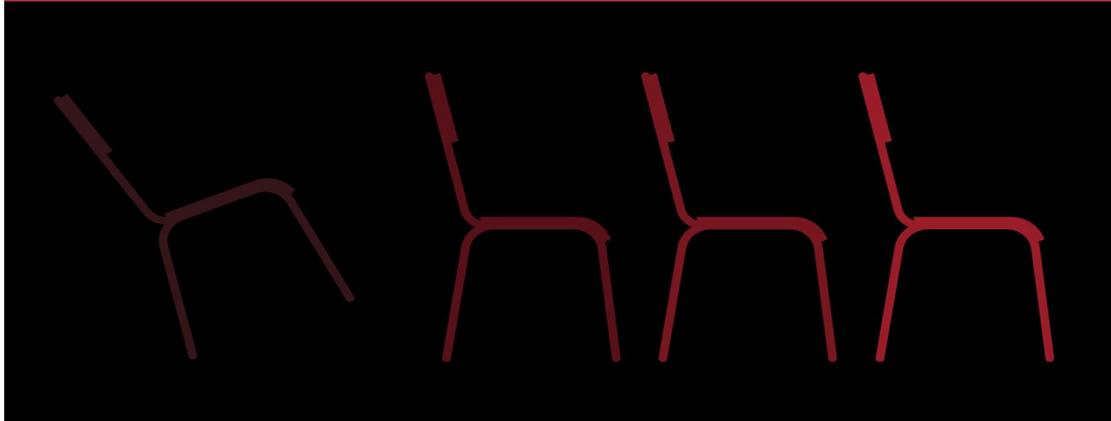
Submitted on 21 May 2024

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.

ACADISCRI

Enquête sur les traitements inégaux
et les discriminations dans le monde académique



Dénoncer les discriminations à l'université : entre silence, révélation et signalement

Rapport pour le Défenseur des droits

Géraldine BOZEC, Romane BLASSEL, Cécile RODRIGUES, Laura SCHUFT,
Christelle HAMEL, Hanane KARIMI, Ludovic MORAND, Pierre-Olivier WEISS,
Marguerite COGNET & Fabrice DHUME

Avril 2024

Ce document de travail s'inscrit dans une série de textes résultant de l'exploitation de l'enquête « ACADISCRI : Enquête sur les inégalités de traitement et les discriminations dans le milieu académique », qui a été déployée entre 2019 et 2022 dans six universités (et qui se poursuit aujourd'hui, dans le cadre du projet ANR ESTRADES).

Pour citer ce rapport :

Géraldine Bozec, Romane Blassel, Cécile Rodrigues, Laura Schuft, Christelle Hamel, Hanane Karimi, Ludovic Morand, Pierre-Olivier Weiss, Marguerite Cognet, Fabrice Dhume. *Dénoncer les discriminations vécues à l'université : entre silence, révélation et signalement*. Document de travail ACADISCRI n°3, Consortium UPN-CRISIS-UCA, avril 2024, 153 pages.

Genèse du projet de recherche ACADISCRI

Le projet de recherche ACADISCRI a pour objectif de mesurer les traitements inégaux et discriminatoires dans le milieu académique à l'échelle des établissements universitaires. Cette recherche a démarré fin 2018. Elle est née de plusieurs enquêtes exploratoires menées entre 2015 et 2018 dans les universités Paris Diderot (ex-Paris-Cité) et Paris Nanterre, qui ont abouti à l'organisation du [colloque "Racisme et discrimination raciale, de l'école à l'université"](#), qui s'est tenu à l'Université Paris Diderot, les 27-29 septembre 2018. Le projet ACADISCRI qui en est issu consiste en une enquête par questionnaire, diffusée en ligne auprès de l'ensemble du personnel et des étudiant·es. Il enregistre la gamme des situations discriminatoires vécues par les personnes, allant des micro-agressions aux formes les plus violentes. Outre les critères discriminatoires du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ainsi que des origines migratoires, l'outil explore les discriminations en raison de l'origine sociale, de l'état de santé et du handicap ou encore des opinions politiques et de l'engagement syndical.

Pour plus d'informations : <https://acadiscr.hypotheses.org/>

L'équipe initiale de recherche ACADISCRI

L'enquête ACADISCRI a été initiée par des **sociologues spécialisés dans l'étude des discriminations, en particulier du racisme** :

Marguerite Cognet (MCF, Université de Paris Cité, URMIS)

Fabrice Dhume (Chercheur indépendant au sein de la coopérative de recherche CRISIS au démarrage du projet, précédemment MCF associé à l'Université Paris Diderot et actuellement enseignant-chercheur à l'Université catholique de Louvain en Belgique, ESPO / IACS – GIRSEF)

Abdellali Hajjat (Enseignant-chercheur à l'Université Paris Nanterre, ISP, au démarrage du projet, et actuellement à l'Université libre de Bruxelles en Belgique, GERME).

Elle s'est ensuite étoffée avec la participation de :

Géraldine Bozec (MCF, Université Côte d'Azur, URMIS)

Christelle Hamel (CR, CNRS-INED, URMIS)

Hanane Karimi (MCF, Université de Strasbourg, SAGE)

Cécile Rodrigues (Ingénieure d'études en méthodes quantitatives, CNRS, CERAPS)

Romane Blassel (Post-doctorante, Université Côte d'Azur, URMIS)

Pierre-Olivier Weiss (Post-doctorant, Université Côte d'Azur, URMIS)

Tana Bao (Post-doctorante, IRD, URMIS)

En cours de projet, deux doctorantes travaillant sur les missions égalité des établissements universitaires sont venues s'associer à l'équipe : **Camille Gillet** (GEMASS, Sorbonne Université) et **Lucie Longuet** (Université Côte d'Azur, ERMES).

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

Les financeurs du projet ACADISCR

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

Le rapport « Dénoncer les discriminations vécues à l'université : entre silence, révélation et signalement »

Le présent rapport repose sur l'exploitation des premières données quantitatives de l'enquête ACADISCR et d'une recherche qualitative complémentaire, **financée par le Défenseur des Droits**.

Dans le cadre de l'élaboration de ce rapport, **Laura Schuft** (MCF, Université Côte d'Azur, URMIS) et **Ludovic Morand** (chargé d'étude, Université de Grenoble, OVE, au démarrage du projet) se sont joint-es à l'équipe ACADISCR pour la conduite des entretiens qualitatifs et l'analyse de ces données. Laura Schuft a également contribué à l'écriture de ce rapport.

Une synthèse de ce rapport a été publiée par le Défenseur des droits et est disponible sur son site web : Bozec G., Blassel R., Rodrigues C., Schuft L., Hamel C., Karimi H., Weiss P.-O., Morand L., Cognet M. & Dhume F. (2024), [Dénoncer les discriminations vécues à l'université : entre silence, révélation et signalement](#), Paris, Défenseur des Droits, coll. "Eclairages".

Table des matières

1	Introduction	6
2	Méthodologie	12
2.1	L'enquête quantitative.....	12
2.2	L'enquête par entretiens	13
2.2.1	Profils des enquêté-es et motivations pour participer à l'enquête.....	15
2.2.1.1	Étudiant-es	15
2.2.1.2	Membres du personnel.....	17
2.2.1.3	Accepter un entretien : expérience personnelle des discriminations et sensibilité à la question 19	
2.2.2	Modalités de l'entretien et aspects éthiques.....	21
2.2.2.1	Le mode d'interrogation	21
2.2.2.2	Des entretiens conduits majoritairement à distance	21
3	L'expérience des discriminations à l'université	25
3.1	Les formes des discriminations déclarées	25
3.2	Des conditions propices aux traitements discriminatoires.....	28
3.3	Les motifs des traitements discriminatoires.....	32
3.3.1	Les traitements sexistes	32
3.3.2	Les traitements racistes.....	38
3.3.3	Les traitements classistes	48
3.3.4	Les traitements LGBT-phobes.....	52
3.3.5	Les traitements discriminatoires validistes	58
3.3.6	Les traitements discriminatoires pour motif politique ou syndical.....	64
3.4	Conséquences sur les personnes	68
3.4.1	Dégradation de l'image de soi, souffrance psychique et physique.....	69
3.4.2	Les ressources tirées de l'épreuve discriminatoire	72
3.4.3	Les transformations du rapport aux autres et des sociabilités	73
3.4.4	Stratégies d'évitement et d'auto-exclusion	76
3.5	Conséquences sur le parcours d'études/professionnel.....	77
4	Réactions et recours face aux discriminations	85
4.1	La révélation à des proches et à des pairs.....	86

4.2	Les signalements institutionnels au sein de l'université et en dehors	89
4.3	La divulgation publique.....	100
4.4	Les finalités des divulgations et des recours : des bénéfiques privés et publics.....	101
4.5	Variations selon les types et les motifs des traitements inégalitaires.....	102
5	Conditions et freins pesant sur les signalements	108
5.1	« Faire avec » ou dénoncer : l'importance de la socialisation antérieure	108
5.2	La méconnaissance des droits, des personnes ressources et des dispositifs	112
5.3	Le rôle clef joué par les soutiens dans l'institution	116
5.4	Rapports de pouvoir et coûts de la dénonciation.....	118
5.5	Un non-recours fataliste : l'inaction de l'institution et la perte de confiance qui en découle	121
5.6	L'incertitude sur les effets des procédures et le souci d'efficacité.....	122
5.7	La peur et la honte associées aux discriminations vécues.....	123
5.8	La question des preuves	125
5.9	Les formes de discriminations comme obstacles au signalement.....	127
6	Suites et conséquences des signalements.....	129
6.1	La faible reconnaissance du préjudice subi	129
6.2	La rareté des procédures formelles et leurs effets limités au sein de l'université.....	134
6.3	Arrangements pratiques et invisibilisation des discriminations	136
6.4	Les effets délétères de l'inaction institutionnelle.....	137
7	Conclusion	139
8	Bibliographie.....	141
9	Annexes	143
9.1	Les traitements inégalitaires et discriminatoires saisis par le questionnaire ACADISCRI et l'enregistrement des motifs.....	143
9.2	Principales questions posées dans le questionnaire sur la révélation et le signalement des discriminations.....	148
9.3	Guides d'entretien utilisés	150

1 Introduction

Le présent rapport, porté par l'équipe de recherche ACADISCRi et reposant sur une enquête complémentaire dont la réalisation a été financée par le Défenseur des droits, analyse les conditions du (non)recours aux dispositifs institutionnels en cas de discrimination vécue à l'université. Il s'intéresse à la fois à l'expérience des étudiant-es et à celle des membres du personnel universitaire. Il vise à identifier les facteurs et les processus qui conduisent à signaler les traitements discriminatoires, ou à l'inverse, à rester dans le silence et l'isolement. Il explore également les suites données à ces signalements et les effets du (non) recours sur les personnes et sur leurs trajectoires.

Si la littérature portant sur la dénonciation des discriminations et les trajectoires des plaignant-es est abondante aux Etats-Unis depuis les années 1980 (Bumiller, 1987), elle est encore peu développée en France. Dans le contexte français, les travaux sur le recours à la justice, ou à d'autres acteur-rices concerné-es par la lutte contre les discriminations, ont en majorité porté sur la sphère du travail (Chappe, 2013) ou se sont focalisés sur certaines infractions, comme les infractions racistes (Hajjat, Keyhani, Rodrigues, 2019). D'autres recherches se sont intéressées à certaines formes de discriminations et de violences, telles que la transphobie (Alessandrin et Espineira, 2015) ou encore les violences sexistes et sexuelles, en général (Brown et al., 2020) et à l'université en particulier (Hamel & Ouadah-Bedidi, 2022 ; Lebugle et Depuis, 2018). Si ces recherches présentent quelques données sur la manière dont les victimes parlent des faits vécus et éventuellement les signalent, l'étude de ces recours n'est pas leur objet central. Au total, rares sont ainsi les travaux centrés sur la question des signalements et des recours à l'université, et ils privilégient le cas des violences sexuelles (Deruelle & Jarty, 2023).

De manière convergente, les recherches françaises sur le signalement des discriminations ont souligné la rareté des recours formels pour dénoncer ces situations. Le baromètre annuel du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail sur la perception de la discrimination dans l'emploi confirme qu'une proportion importante des personnes victimes de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre professionnel ne parlent pas des faits qu'elles ont subis (20% des victimes de la population active en 2022). Les démarches les plus fréquentes sont d'en parler des proches (28% des victimes), à des collègues (26%) et à la direction ou à l'encadrant-e direct-e (26%), quand seulement 9% des victimes engagent une procédure contentieuse ou témoignent lors d'une procédure (Défenseur des droits, Organisation internationale du travail, 2022). De manière générale, dans l'emploi comme dans d'autres domaines, les démarches judiciaires pour dénoncer les discriminations, effectuées auprès des juridictions pénales ou civiles (prud'hommes ou tribunaux administratifs), constituent l'exception plutôt que la règle. Elles représentent le plus souvent une solution de « dernier recours ». Dans la sphère du travail, les victimes ne saisissent généralement les tribunaux que lorsque d'autres tentatives de résolution, internes à l'entreprise et souvent plus informelles, ont échoué (Chappe, 2013).

Au-delà des seules démarches judiciaires, les travaux soulignent les multiples obstacles qui pèsent sur la dénonciation des discriminations. Ces freins renvoient aux difficultés qu'ont les personnes

concernées à interpréter leur situation en termes de discriminations, ainsi qu'à identifier les structures d'aide et les voies de recours. Les recherches soulignent également le scepticisme des victimes sur l'efficacité des dépôts de plaintes et des saisines internes, et, plus fondamentalement, le poids des rapports de pouvoir dans lesquelles elles sont prises et des normes qui imprègnent certains environnements de travail ou de formation, rendant les discriminations sinon tolérables, du moins banalisées. Dans ce contexte, l'absence de tout signalement des traitements discriminatoires, même informel, tend à dominer (Bolgalska-Martin, Prévert, Barcik & Navarro, 2012 ; Bumiller, 1987 ; Doytcheva, 2018).

S'inscrivant dans le sillage de ces travaux, l'enquête menée dans le cadre de ce rapport a pour ambition de questionner les éventuelles spécificités du (non) recours dans le contexte de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'objectif est ainsi d'interroger la singularité de l'espace universitaire par rapport à d'autres espaces sociaux davantage explorés par les recherches sur les discriminations, et d'étudier comment ses normes, ses logiques de sélection, ses modes de fonctionnement institutionnels et pratiques conditionnent la possibilité d'engager des recours ainsi que leur traitement.

Les modalités de recours en cas de discrimination revêtent certaines spécificités dans le contexte universitaire. À côté des recours judiciaires externes à l'institution universitaire (plaintes pénales, recours aux tribunaux administratifs), les victimes, étudiantes comme membres du personnel, peuvent aussi mobiliser les outils, les dispositifs et les procédures internes qui existent dans les établissements universitaires et qui ont été renforcés ces dernières années.

Tout d'abord, le droit disciplinaire, qui s'applique à l'université comme dans toute la fonction publique, ouvre la possibilité aux victimes de signaler les discriminations à la présidence de leur établissement. Lorsque l'auteur·rice présumé·e appartient au corps enseignant ou à la population étudiante, la présidence peut décider de réunir une section disciplinaire chargée de statuer sur l'existence ou non de manquements aux obligations qui s'imposent à ces deux catégories. Pour le personnel administratif, la procédure est différente et relève du droit commun : 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.

Les procédures disciplinaires à l'université

Avant d'engager des poursuites disciplinaires, la présidence de l'université doit diligenter une enquête administrative afin de réunir les éléments factuels permettant d'éclairer la décision.

Des mesures conservatoires, limitées dans le temps, peuvent être mises en place dans l'attente de la décision de la commission disciplinaire (interdiction d'accès aux locaux, par exemple). Les sanctions contre l'auteur·rice des faits sont d'une nature variable (blâme, exclusion de l'établissement pour un·e étudiant·e, exclusion temporaire de fonction pour le personnel administratif, interdiction d'exercer toute fonction d'enseignement ou de recherche pendant cinq ans au maximum pour un·e enseignant·e-chercheur·se, révocation, etc.).

Dans le cas où un membre du personnel exerçant des fonctions d'enseignement est en cause, la section disciplinaire n'est composée que de membres du corps enseignant. L'appel de ces décisions se fait devant le CNESER (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche). Lorsque l'auteur·rice est étudiant·e, la section disciplinaire (qui n'a plus, depuis 2019¹, valeur de juridiction administrative mais seulement d'organe administratif collégial) comprend également des pairs étudiants². Dans ce dernier cas, les recours ont lieu auprès du tribunal administratif.

L'action publique en matière de lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur s'est étoffée depuis une dizaine d'années, conduisant à renouveler les moyens mis à disposition des victimes de discrimination. La création des cellules d'écoute des victimes de harcèlement sexuel et des missions égalité fait suite à la mobilisation au début des années 2000 du Collectif anti-sexiste de lutte contre le harcèlement sexuel (CLASCHEs) et de l'Association nationale des études féministes (ANEF) (Cromer & Hamel, 2014). Suite à la création de la Conférence permanente des chargés de mission égalité et diversité (CPED) en 2011, la loi relative à l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013 (dite « loi Fioraso ») a généralisé les missions Égalité dans les établissements universitaires. Leur travail, centré sur les questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre le harcèlement sexuel, s'est ensuite élargi. Par ailleurs, à la suite des attentats de 2015, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a encouragé le développement d'un réseau de « référents laïcité », puis de « référents racisme-antisémitisme » dans les universités. Selon les établissements, ces différentes missions peuvent être confiées à la même personne ou réparties sur plusieurs agent·es. Si le renforcement du réseau des « référents » racisme-antisémitisme » a été annoncé récemment (dans le Plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2018-2020), il tarde encore à se manifester en pratique : dans certaines universités, ces référents n'existent pas, tandis que dans d'autres établissements, le manque de financement et/ou de définition de leurs missions entravent leur action. En parallèle, le mouvement *#MeToo*, apparu en 2017, a relancé les politiques de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, conduisant à la généralisation de cellules d'accueil et d'écoute dans les

¹ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

² Sur le signalement et les procédures disciplinaires dans l'enseignement supérieur, voir le kit de prévention élaboré par l'AFMD et le CPED, avec le soutien du Défenseur des droits et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFMD, CPED, 2021).

établissements universitaires. La loi n°2019 828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique fait désormais obligation aux établissements de mettre en place un dispositif permettant de recueillir les signalements des victimes ou des témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Toutefois, ce dispositif ne concerne que les membres du personnel et non la population étudiante, selon l'article L135-6 du code général de la fonction publique. En 2019, le Ministère s'est aussi saisi de la question de la LGBTQ-phobie à l'université, annonçant un plan de lutte contre ce type de discriminations. Par ailleurs, dans les années récentes, la question des violences antisémites à l'université a également fait l'objet de débats et de prises de position publiques.

Au total, depuis quelques années et sous la pression notamment de mouvements étudiants, féministes, LGBT et anti-racistes, les politiques de promotion de l'égalité se sont donc renforcées dans les établissements de l'enseignement supérieur. Elles se sont vues dotées de nouveaux instruments, par le biais de services dédiés (les missions Égalité) et de dispositifs de signalement qui intègrent désormais de plus en plus d'autres formes de discrimination que les violences sexistes et sexuelles. Ce contexte global conduit à s'interroger sur les effets de cette prise en compte croissante des enjeux liés aux discriminations à l'université sur les victimes elles-mêmes, et sur la manière dont elles envisagent ou non de signaler les traitements discriminatoires qu'elles ont vécus. Afin d'explorer ces signalements, ce rapport s'appuie sur les données quantitatives et qualitatives de l'enquête ACADISCRi, recueillies auprès d'étudiant·es et de membres du personnel universitaire ayant rapporté dans l'enquête avoir subi des traitements inégaux et discriminatoires au cours de leur formation ou dans l'exercice de leurs fonctions. Certaines de ces victimes ont signalé les faits (à des pairs, à l'institution, à des services externes à l'université), quand d'autres sont restées dans le silence.

Fondé principalement à l'origine sur le recueil et l'exploitation d'entretiens qualitatifs, ce volet de la recherche ACADISCRi portant sur les signalements des discriminations avait au départ un objectif essentiellement exploratoire : il s'agissait de définir et d'affiner une méthodologie d'enquête permettant d'éclairer les conditions et les conséquences des recours effectués par les victimes. Le projet a toutefois pris chemin faisant une ampleur plus importante, en tirant pleinement parti des méthodes mixtes utilisées dans le cadre plus large de la recherche ACADISCRi. Les résultats de l'enquête quantitative ACADISCRi conduite dans plusieurs universités auprès du personnel et des étudiant·es ont ainsi été intégrés à l'analyse, et l'enquête qualitative a elle aussi pris plus d'ampleur, notamment pour cibler certains profils de victimes. Les résultats présentés ici permettent donc d'aller plus loin et de mettre en évidence quelques caractéristiques centrales du (non)recours dans le contexte universitaire, de même que les processus sociaux qui le sous-tendent. Comme nous le soulignerons en conclusion, l'analyse pourrait à l'avenir être prolongée dans plusieurs directions, afin de mieux cerner certaines situations spécifiques, de même que certaines dimensions des trajectoires des plaintes et de leur traitement.

L'analyse développée dans ce rapport est centrée sur les traitements discriminatoires tels que déclarés par les étudiant·es et les membres du personnel, et la manière dont ils débouchent ou non sur des démarches de recours. Elle s'intéresse donc à l'expérience subjective des discriminations et des processus de signalement. Au-delà des discriminations, l'enquête ACADISCRi prend plus largement en

compte l'ensemble des traitements dits « inégalitaires », qui représentent des formes de maltraitance pour les individus, mais ne renvoient pas tous à des critères illégitimes définis dans la législation sur les discriminations : c'est par exemple le cas des expériences d'abus de pouvoir, ou des diverses formes de harcèlement moral sans dimension discriminatoire. Nous nous focaliserons ici sur les seuls traitements discriminatoires³, entendus ici comme les situations hostiles ou défavorables rapportées par les répondant-es à un motif de discrimination prohibé : sexe, identité de genre, orientation sexuelle, origine sociale, ethnicité, état de santé et handicap, orientations politiques et syndicales⁴. Les statistiques présentées portent donc sur des sous-populations d'individus ayant déclaré via le questionnaire des situations associées à ce type de motifs. De la même façon, les entretiens qualitatifs évoquant des traitements à caractère discriminatoire ont été privilégiés. Dans le cas du personnel, certains exemples liés à des expériences de harcèlement moral par des personnes en position d'autorité dans l'organisation, mais sans dimension clairement discriminatoire, seront aussi évoqués, dans la mesure où les processus en jeu semblent en grande partie communs à ceux que l'on observe dans les cas de discriminations.

Les expériences rapportées par les personnes enquêtées ne relèvent pas toutes des discriminations au sens juridique du terme. Certaines renvoient en effet à des formes et/ou à des domaines non pris en compte dans le droit actuel, comme les « blagues » visant certains groupes ou encore les différentes formes de micro-sélection qui marquent la vie sociale (telles que le fait de soutenir ou au contraire de décourager certain-es étudiant-es dans leur parcours et leurs orientations). L'enquête prête ainsi attention à une diversité d'actes et d'interactions discriminatoires. Elle prend en compte les propos et comportements les plus banals en apparence, mais dévalorisants, voire humiliants pour les victimes (les manifestations « ordinaires » du sexisme et du racisme notamment), ce que l'on désigne, à la suite d'autres chercheur-ses, par la notion « micro-agressions » (Pierce, 1970 ; Sue, 2010). Elle s'intéresse aussi à ce que nous appelons les traitements défavorables, qui mettent en jeu des formes de sélection, mais dont une partie seulement renvoie à des discriminations au sens juridique (par exemple la discrimination dans l'accès à un poste), quand d'autres ne sont pas visées par la législation sur les discriminations (telle que la non-reconnaissance du travail accompli). L'analyse inclut aussi les insultes et injures, le harcèlement et les agressions sexuelles, et enfin les menaces et violences physiques, dès lors qu'elles sont liées à des critères discriminatoires.

³ Par souci d'alléger l'écriture, nous parlerons aussi, alternativement, de discriminations, d'actes, comportements ou expériences discriminatoires.

⁴ Le projet d'enquête est né au départ de la volonté d'explorer plus particulièrement le racisme à l'université, tout en faisant une place à une approche intersectionnelle prenant en compte la pluralité et l'articulation des rapports de domination, notamment ceux liés au genre et à la classe sociale. D'autres motifs de discrimination ont également été intégrés à la suite des échanges avec les établissements universitaires, intéressés notamment par le handicap et les problèmes de santé, ou encore les motifs politiques et syndicaux. L'inclusion de l'ensemble des motifs discriminatoires prohibés aurait cependant rallongé considérablement le questionnaire. Cela a conduit à privilégier la possibilité pour les répondant-es de renseigner « en clair » un autre motif pour les actes déclarés (dans la version du questionnaire qui a été élaborée après la phase pilote et qui est utilisée dans ce rapport). Certaines de ces réponses ouvertes renvoyaient à des motifs discriminatoires (tels que l'âge et l'apparence physique), mais ont dû être recodées dans une même catégorie (« autres motifs discriminatoires ») car elles étaient statistiquement peu fréquentes : seulement 0,5% des étudiant-es et 0,9% des membres du personnel ont déclaré un autre motif que ceux explicitement listés dans le questionnaire.

La notion de « recours », telle que nous l’entendons ici, ne se résume pas non plus aux significations juridiques du terme. Si en droit le recours désigne le fait de demander un nouvel examen d’une décision (judiciaire, administrative), l’approche développée dans ce rapport, fondée sur un regard sociologique, appréhende la notion dans un sens bien plus extensif. On désigne par le terme de « recours » l’ensemble des situations où un individu fait appel à un tiers, à un dispositif ou à une instance pour obtenir de l’aide et, dans certains cas, pour faire cesser la situation discriminatoire voire faire condamner les auteur·rices. Il est rapidement apparu à l’enquête qu’il était nécessaire de ne pas se limiter à l’analyse des recours institutionnels. Ceux-ci sont en effet rares, dans le cadre universitaire comme dans d’autres secteurs de la fonction publique et dans les entreprises. Par ailleurs, des modes de résolution alternatifs peuvent aussi être recherchés par les victimes (et leurs soutiens). Il nous a donc semblé pertinent d’analyser les diverses formes de révélation ou de signalement des discriminations. Au-delà des recours à des services et des dispositifs institutionnels, nous avons plus largement pris en compte toutes les formes de révélation des faits, par exemple auprès des proches et des pairs, ou de personnes placées dans une position hiérarchique supérieure à celle de la victime. Comme nous le montrerons, ces différents types de signalements doivent être analysés ensemble. La révélation des faits dans le cercle des pairs, par exemple, peut non seulement représenter une première étape vers des recours plus institutionnels, mais peut aussi, à certains égards, être considérée comme un recours en soi, qui permet sinon de régler la situation, du moins de chercher à y résister. Les diverses formes de révélation et de signalement sont difficiles à distinguer à partir de critères simples comme le caractère restreint (ou « discret ») de la révélation, par opposition à une dimension plus publique. De même, les recours à des services au sein de l’université ne revêtent pas toujours un aspect formel, les distinguant clairement de la sollicitation informelle des pairs. Tout en analysant les liens entre eux, nous distinguerons dans ce rapport trois principaux types de révélation et de signalement : les révélations à des proches et à des pairs ; les signalements institutionnels au sein de l’université (auprès de personnes placées dans une position d’autorité, d’organisations/de services comme la mission Egalité, la médecine préventive ou encore les syndicats) et au-dehors de l’établissement (police/gendarmerie, avocats, Défenseur des droits, tribunaux...); et enfin les divulgations publiques sur diverses arènes (presse, réseaux sociaux...).

Si ce rapport a pour cœur l’analyse des conditions et des effets des recours, il reviendra de manière conséquente sur les traitements discriminatoires déclarés par les participant·es à notre enquête, afin de mettre en évidence les caractéristiques et les mécanismes en jeu dans les situations vécues, qui éclairent en grand partie les possibilités du recours.

Après avoir présenté la méthodologie sur laquelle repose cette enquête (section 2), nous analyserons donc les expériences discriminatoires rapporté·es par les enquêté·es ainsi que leurs conséquences sur les personnes et leur parcours. Les sections suivantes seront centrées sur les recours. Elles en analyseront les formes (section 4) et les conditions (section 5), puis porteront sur les suites données à ces signalements et leurs effets (section 6).

2 Méthodologie

Cette section présente la méthodologie utilisée dans le cadre de ce projet sur les recours et plus largement de la recherche ACADISCRI. Elle permettra de donner des précisions sur les données quantitatives à notre disposition, de caractériser les profils des enquêté-es avec lesquelles des entretiens qualitatifs ont été conduits, et de s'interroger sur les modalités du recueil de la parole de victimes de discriminations.

2.1 L'enquête quantitative

Des méthodes mixtes, combinant une enquête par questionnaire et des entretiens qualitatifs, ont été mobilisées dans le cadre de ce rapport. À ce jour, l'enquête quantitative du projet ACADISCRI a été conduite dans six universités, à partir d'un questionnaire en ligne adressé à l'ensemble des étudiant-es et des membres du personnel de ces établissements, après recueil de leur consentement. L'enquête pilote a eu lieu au printemps 2020. La stratégie de collecte a été perturbée par la survenue de la crise de la COVID-19, ayant conduit à la fermeture des locaux universitaires et à un suivi du travail et des études en distanciel. Les collectes dans les cinq autres établissements ont eu lieu entre janvier 2021 et juillet 2022, selon les établissements, dans des conditions moins compliquées, mais parfois encore perturbées par les conséquences de la crise sanitaire.

Les résultats exploités ici portent sur quatre universités situées sur le territoire hexagonal, anonymisées par l'attribution de noms fictifs (Andora, Bropolis, Celestis, Gayader), soit sur un échantillon total de 7 707 étudiant-es 2 399 membres du personnel. Cet échantillon a été rendu représentatif par la construction de pondérations à l'échelle de chaque établissement ; les données ont été pondérées selon une dizaine de variables (âge, sexe, statut dans l'établissement, nationalité...) pour corriger certains biais de participation à l'enquête. Parmi la population répondante, 1 608 étudiant-es, ainsi que 606 membres du personnel, ont déclaré un traitement discriminatoire jugé « assez grave », « grave » ou ayant créé « un contexte difficile à supporter actuellement » ou « par le passé ». Cette sous-population de victimes de discriminations jugées graves était orientée, dans le questionnaire, vers un module complémentaire de questions permettant de préciser s'il y avait eu ou non révélation des faits, sous quelle forme, ainsi que les suites données aux démarches effectuées.

La passation des questionnaires a eu lieu à des périodes différentes d'une université à l'autre. Les taux de réponse ont varié selon les établissements, pour diverses raisons, notamment l'ampleur de la campagne de communication et plus largement de la mobilisation des acteur-rices de l'université autour de l'enquête et la composition des populations – par exemple en termes de disciplines, les étudiant-es et membres du personnel de certains champs disciplinaires comme les sciences humaines et sociales ayant tendance à répondre davantage que d'autres à l'enquête.

Tableau 1. Taux de réponses dans les quatre universités enquêtées

Établissement	Population	Taux de réponse
Bropolis	Étudiant·es	8,8 %
	Personnel	23,9 %
Celestis	Étudiant·es	8,8 %
	Personnel	30,4 %
Gayader	Étudiant·es	3,8 %
	Personnel	19,8 %
Andora	Étudiant·es	3,9 %
	Personnel	13,9 %

Le questionnaire comprenait un premier module sociodémographique et relatif au parcours d'études/professionnel (âge, sexe, niveau d'études, statut dans l'établissement, date d'entrée dans l'enseignement supérieur, etc.). Une seconde rubrique avait trait au sentiment de reconnaissance et de bien-être ressenti dans les études ou le travail. Puis une partie conséquente du questionnaire était consacrée aux traitements inégalitaires et discriminatoires subis depuis l'entrée dans l'enseignement supérieur et la recherche. Pour chaque forme de traitements inégalitaires (des plus ordinaires aux plus violentes) et uniquement si les faits concernés étaient jugés comme ayant un certain de gravité, les répondant·es étaient invité·es à préciser le contexte des situations considérées comme « les plus marquantes » : type de situations, auteur·rices, lieux, réactions des témoins, partage des faits à des tiers, etc. Enfin, des modules portaient sur les conséquences des faits subis sur les personnes et leur parcours, ainsi que sur les éventuels signalements effectués et leurs effets. Le questionnaire s'achevait par une dernière série de questions personnelles (notamment sur des aspects sensibles comme la religion, l'identification à des groupes ethno-raciaux, l'orientation sexuelle...) et comprenait une information sur les structures d'aide et les dispositifs de recours possibles⁵.

2.2 L'enquête par entretiens

Une enquête qualitative complémentaire, financée par le Défenseur des droits, a été menée entre l'automne 2021 et septembre 2022. Elle avait pour objectif d'éclairer les résultats statistiques, en permettant de mieux cerner les situations discriminatoires, les différentes étapes et les caractéristiques des trajectoires de signalement, les processus en jeu dans le (non) recours, eu égard notamment aux conditions d'études ou de travail des personnes interrogées, à leur relation à l'institution universitaire ainsi qu'à leurs perceptions et leur connaissance du droit. Au total, 66 entretiens ont été conduits : 38 auprès d'étudiant·es et 28 auprès de membres du personnel

Pour contacter les enquêté·es, nous avons utilisé les coordonnées laissées par les personnes qui, en répondant au questionnaire, s'étaient déclarées volontaires pour participer ultérieurement à un

⁵ Nous donnerons plus de détails sur les questions posées tout au long de ce rapport.

entretien avec un·e chercheur·se et avaient laissé leurs coordonnées à cette fin. Les enquêté·es ont été contacté·es à partir d'octobre 2021, par e-mail le plus souvent ou par téléphone (selon le type de coordonnées laissé). Le premier mois, l'ensemble des 156 « volontaires » d'un des établissements a été sollicité, sans sélection particulière selon les formes des traitements inégalitaires subis (micro-agressions, injures/insultes, pressions et violences sexuelles, traitements défavorables, menaces et violences physiques), ou selon leurs motifs (origine sociale, ethnicité, genre, orientation sexuelle, handicap/état de santé, orientations politiques et syndicales, autre raison).

Les premiers entretiens conduits ont révélé que certain·es enquêté·es ne se souvenaient pas, ou pas précisément, de ce qu'ils avaient répondu dans le questionnaire, ni même parfois de l'enquête elle-même⁶. De plus, quelques-un·es n'évoquaient pas de traitement inégalitaire ou discriminatoire vécu dans le cadre universitaire. Nous étions donc face à une situation à première vue paradoxale : certaines personnes se montraient volontaires pour participer à des entretiens tout en n'étant pas toujours concernées personnellement par le thème de l'enquête. Plusieurs éléments entrent en ligne de compte pour comprendre cette situation. Tout d'abord, dans le cas de l'université où a été réalisée la majeure partie des entretiens, une longue période (un an et demi) a séparé l'enquête par questionnaire et la prise de contact pour l'entretien. Les personnes interviewées appartenant aux autres universités avaient en général un souvenir plus net de leur participation à l'enquête quantitative, car celle-ci était moins éloignée dans le temps. Par ailleurs, comme on le soulignera, les micro-agressions dominent largement dans les expériences rapportées via le questionnaire. Certaines des personnes interrogées ne se souvenaient pas lors l'entretien de ces remarques ou comportements, du fait de leur caractère parfois ponctuel, ou bien elles ne les considéraient pas comme suffisamment « graves » pour les raconter au·à la chercheur·se en entretien, alors que les formulations utilisées dans le questionnaire avaient pu les inciter plus facilement à les déclarer, en les aidant à se remémorer certaines formes de faits, notamment les plus ordinaires⁷. Enfin, les situations rapportées par les répondant·es à un « autre » motif que les motifs discriminatoires listés dans le questionnaire ont été prises en compte dans cette première phase de prise de contact ; or une partie de ces situations ne relevait pas de traitements à caractère discriminatoire, comme par exemple la « jalousie » et les rivalités entre collègues ou entre étudiant·es⁸.

Afin de diversifier davantage les formes de traitements discriminatoires vécus par les personnes et de cibler celles qui pouvaient plus facilement donner lieu à des signalements, l'équipe a choisi à la fin du

⁶ Par exemple cette enquêtée qui écrit en réponse à la première relance, le 25/11/2021 : « Pourriez-vous me rappeler dans quelle cadre cette enquête était menée svp ? Je ne me souviens plus. »

⁷ Le questionnaire listait en effet des situations concrètes, afin de recueillir non pas un sentiment général de discrimination, mais des déclarations d'expériences pratiques.

⁸ Dans la seconde version du questionnaire, les répondant·es pouvaient cocher un motif « autre » et le préciser « en clair ». L'examen de ces réponses ouvertes montre qu'elles peuvent renvoyer à des motifs discriminatoires tels que l'âge et l'apparence physique (recodés sous la catégorie « autre motif discriminatoire »), mais aussi à des problèmes organisationnels ou interpersonnels sortant du champ des traitements à caractère discriminatoire (incompétence managériale ou abus de pouvoir des supérieur·es hiérarchiques, jalousie entre pairs, incivilités dans les relations au travail ou entre camarades de promotion, manque de moyens matériels et humains et surcharge de travail, etc.).

mois de novembre 2021 d'exclure de la première relance les personnes n'ayant déclaré que des micro-agressions. En janvier 2022, une seconde opération a, quant à elle, exclu des relances les répondant-es ayant déclaré une raison « autre » que celles listées dans le questionnaire. Enfin, à partir de février 2022, des contacts ont été effectués dans trois autres universités afin de recueillir davantage de récits de faits jugés graves, plus susceptibles de faire l'objet de recours. Nous avons aussi particulièrement ciblé les profils les moins représentés dans l'enquête à ce stade : les étudiant-es (qui n'étaient que 21 à avoir été interrogé-es en janvier 2022) ; les enquêté-es ayant déclaré des traitements racistes.

2.2.1 Profils des enquêté-es et motivations pour participer à l'enquête

Les participant-es à l'enquête qualitative présentent un certain nombre de spécificités en termes de profils, par comparaison avec les répondant-es à l'enquête quantitative. Un mécanisme de sélection à deux niveaux est en effet à l'œuvre.

Le premier est lié à la construction même de l'enquête qualitative, qui, portant sur la question des (non)recours, est fondée sur un sous-échantillon de « volontaires » ayant pour particularité d'avoir tou·tes été victimes de traitements inégalitaires et discriminatoires. Or certaines catégories de personnes sont sur-représentées dans les déclarations de ce type d'expérience par rapport à leur part dans l'échantillon des répondant-es — c'est le cas des femmes, ou encore des enseignant-es-chercheur-ses par exemple —, et peuvent donc se trouver également sur-représentées parmi les participant-es à l'enquête qualitative.

Un second mécanisme de sélection opère dans le fait d'accepter ou non d'être re-contacté-e par un-e chercheur-se pour un entretien qualitatif et d'y participer effectivement. Celles et ceux qui nous ont laissé leurs coordonnées, et avec lesquel·les nous nous sommes entretenu-es, manifestent un intérêt spécifique vis-à-vis de l'enquête. Ce deuxième effet de sélection (ici, d'auto-sélection) peut renvoyer à des logiques sociales fort diverses, de la bonne volonté à l'égard de l'institution universitaire ou de la recherche scientifique, à l'envie de témoigner des expériences discriminatoires dont on a été victime. Certaines de ces logiques sont propres aux étudiant-es, d'autres au personnel, tandis que des motivations communes se retrouvent dans les deux cas. Nous les analyserons ci-après.

2.2.1.1 Étudiant-es

Les étudiant-es, bien plus nombreux-ses que le personnel dans la population des universités prises en compte, constituaient la grande majorité des répondant-es au questionnaire. Mais leur participation effective à l'enquête qualitative s'est avérée plus difficile à obtenir. Non seulement les étudiant-es déclarent moins de traitements inégalitaires et discriminatoires que le personnel dans l'enquête quantitative, mais iels ont aussi moins répondu aux sollicitations des chercheur-ses. Différents facteurs ont pu contribuer à expliquer cette moindre participation initiale : le temps écoulé depuis la passation du questionnaire, notamment dans l'un des établissements enquêtés (certain-es étudiant-es ayant entre-temps terminé leur cursus à l'université), le sentiment de moindre légitimité à prendre la parole face à un-e chercheur-se, la consultation de la messagerie électronique sans doute moins fréquente que celle du personnel universitaire.

En janvier 2022, nous n'avions réalisé que 21 entretiens avec des étudiant·es. Ceux ou celles-ci ont alors été ciblé·es spécifiquement, en recourant également aux « volontaires » de deux autres universités. À la fin de l'enquête qualitative en septembre 2022, on compte 38 entretiens avec les étudiant·es.

Tableau 2. Profils des étudiant·es ayant participé à l'enquête qualitative

Caractéristiques (selon les déclarations au moment de l'enquête quantitative)		Effectifs dans l'enquête qualitative
Statut	Étudiant·es	32
	Doctorant·es (dont médecine)	6
Sexe	Femme	25
	Homme	11
	Neutre, non binaire, transgenre	2
Age	Moins de 21 ans	2
	21 à 24 ans	17
	25 à 29 ans	14
	30 ans ou plus	5
Année d'études	Bac+1	2
	Bac+2	6
	Bac+ 3	11
	Bac+4	4
	Bac+5	6
	Supérieur à Bac+5/doctorat	8
	Autre (DU, etc.)	1
Origine sociale	Ménages à dominante cadre	12
	Ménages à dominante intermédiaire	9
	Ménages à dominante employée	3
	Ménages à dominante petit indépendant	4
	Ménages à dominante ouvrière	3
	Ménages monoactifs d'employé·e ou d'ouvrier·e	4
	Ménages de chômeur·ses ou inactif·ves (ou sans réponse)	0
	Donnée manquante	3
Lien à la migration	Majoritaire (sans ascendance migratoire par les parents ou grands-parents)	26
	Immigré·e	6 Amérique latine (1), Maghreb (2), Afrique subsaharienne (3)
	Descendant·e de deux parents immigrés	4 Parents du Maghreb (2), d'Asie du Sud-Est (2)
	Descendant·e d'un parent immigré ou petit enfant d'immigré·es	2
	Originaires d'un DROM-COM	1
Assignation racialisante	Blanch·es	28
	Minorités racialisées	10

Les étudiant·es les plus jeunes ont moins participé à l'enquête qualitative : seul·es deux enquêté·es sont âgé·es de moins de 21 ans (alors qu'ils constituent près de la moitié des répondant·es dans l'enquête quantitative). Les étudiant·es qui ont pris part aux entretiens étaient aussi plus avancé·es dans leur cursus (les Bac+3 et plus étant sur-représenté·es par rapport à leur part dans la population

de répondant-es). Ces spécificités pourraient renvoyer à une conscientisation plus forte des discriminations au fil de l'avancée en âge et dans le cursus universitaire, qui expliquerait alors en partie l'envie de participer à un entretien sur ce thème. De plus, la socialisation intellectuelle et amicale dans certaines filières universitaires (science politique, sciences humaines et sociales en particulier) joue un rôle indéniable de sensibilisation sur ces questions.

À l'image des répondant-es de l'enquête quantitative (et plus spécifiquement des personnes qui ont déclaré des discriminations dans le questionnaire), les étudiantes sont plus nombreuses que leurs pairs masculins à avoir participé à un entretien. En termes d'origines sociales, les étudiant-es des classes moyennes et supérieures sont majoritaires (21 étudiant-es issues de ménages à dominante cadre ou intermédiaire), reflétant là aussi la composition sociale de l'échantillon des répondant-es. Mais nous avons pu également mener dix entretiens avec des étudiant-es d'origine plus populaire (parents ouvriers, employés, chômeurs ou inactifs).

Par ailleurs, si les étudiant-es « majoritaires » d'un point de vue ethno-racial⁹ sont les plus représentés dans l'enquête qualitative, les relances particulières qui ont été effectuées auprès d'étudiant-es ayant vécu des formes de racisme à l'université ont porté leurs fruits. Dix étudiant-es appartiennent aux minorités racialisées (4 personnes se disent vues comme « noires », 4 comme « maghrébines » ou « arabes » et 2 comme « asiatiques »). Quatre étudiant-es sont immigré-es (originaires d'Amérique latine, du Maghreb et d'Afrique subsaharienne), une est originaire d'un DROM-COM ; tout-es sont venu-es en France (hexagonale) pour leurs études. Par ailleurs, quatre étudiant-es sont descendant-es de parents immigrés (Maghreb et Asie du Sud-Est). La participation de ces étudiant-es minoritaires à l'enquête qualitative n'est toutefois pas nécessairement guidée par la volonté de témoigner de traitements racistes, quelques-un-es déclarant ne pas y avoir été exposé-es dans le cadre universitaire, comme on le soulignera dans la section 3.3.2.

Par ailleurs, plusieurs étudiant-es ont participé à l'enquête pour témoigner de discriminations LGBT-phobes, qu'il s'agisse d'étudiant-es homosexuel·les (Édouard, Hugo) ou bisexuel·les (Joël) ou d'étudiant-es transgenre (Alexandre et Noémie).

2.2.1.2 Membres du personnel

Concernant les membres du personnel, on retrouve tout d'abord un certain nombre de caractéristiques qui, classiquement, jouent sur la participation à toute enquête : dans la nôtre comme dans d'autres, les femmes, les « majoritaires » du point de vue ethno-racial, les personnes les plus dotées en capital culturel (mesuré ici par le niveau de diplôme) et les plus âgées participent davantage.

⁹ La distinction entre majoritaire et minoritaires fait référence non à une réalité numérique mais à un rapport de pouvoir (ici fondé sur des catégorisations ethno-raciales) entre un groupe majoritaire et des groupes minoritaires ou minorisés, qui sont dominés en termes à la fois symboliques et matériels. Sur ce point, voir : Guillaumin, 2002.

Tableau 3. Profils des membres du personnel ayant participé à l'enquête qualitative

Caractéristiques (selon les déclarations au moment de l'enquête quantitative)		Effectifs dans l'enquête qualitative
Statut	Professeur-e d'université	6
	MCF	10
	PRAG	1
	Docteur-e, vacataire	1
	Personnel administratif et technique (BIATSS)	10
Âge	Moins de 30 ans	0
	30-34 ans	3
	35-39 ans	8
	40-44 ans	1
	45-49 ans	8
	50-54 ans	6
	55 ans ou plus	2
Catégorie (BIATSS)	Catégorie A	5
	Catégorie B	2
	Catégorie C	3
Dernier diplôme	Bac ou inférieur	1
	Bac+2	1
	Bac+3	1
	Bac+4	1
	Bac+5	6
	Doctorat	18
Lien à la migration	Sans ascendance migratoire	20
	Immigré-e	2 (Europe)
	Descendant-e de deux parents immigrés	3 (Europe, Océan indien, Maghreb)
	Descendant-e d'un parent immigré ou petit enfant d'immigré-es	3
	Originaire d'un DROM	0
Assignation racialisante	Blanc-he-s	26
	Minorités racialisées	2 (Océan indien ; Maghreb)

Déjà majoritaires parmi les répondant-es au questionnaire et parmi les victimes déclarant des traitements inégalitaires, les femmes se sont montrées particulièrement intéressées par l'enquête qualitative : 20 ont participé à un entretien (et seulement 8 hommes). Par ailleurs, contrairement à la population étudiante enquêtée, plus diversifiée sur ce plan, les minorités racialisées sont ici peu représentées : sur les 28 membres du personnel interviewés, on compte seulement deux personnes qui en relèvent. En termes de lien à la migration, trois répondant-es sont descendant-es de deux parents immigrés, et deux sont immigré-es d'origines européennes. Les enquêté-es sont aussi plus âgé-es : l'entretien a surtout motivé les personnels de 40 ans et plus ; à l'inverse, les plus jeunes ont relativement peu participé (seulement trois enquêté-es ont moins de 35 ans, alors que la part de cette catégorie avoisine le quart de la population parmi les répondant-es au questionnaire, et parmi ceux-celles qui y ont déclaré des traitements inégalitaires. Enfin, les membres du personnel

interviewé-es sont également plus diplômé-es, puisqu'en dehors des enseignant-es-chercheur-ses (titulaires d'un doctorat), l'enquêtée PRAG est aussi titulaire d'une thèse, la moitié des BIATSS sont de catégorie A et diplômés d'un Bac+5, et un des deux BIATSS de catégorie B a également un Bac+5 ; parmi les trois BIATSS de catégorie C, on compte un titulaire d'un BTS, un diplômé de licence, et une personne de niveau baccalauréat.

2.2.1.3 Accepter un entretien : expérience personnelle des discriminations et sensibilité à la question

Deux grands types de motivations, non exclusives l'une de l'autre, permettent de rendre compte de la participation à l'enquête qualitative : l'intérêt (intellectuel ou politique) pour la problématique de l'enquête, et l'expérience personnelle des traitements inégalitaires et discriminatoires (comme victimes ou témoins).

Sur le premier plan, plusieurs étudiant-es disent s'intéresser à ces « sujets de société ». D'autres enquêté-es évoquent plus spécifiquement la thématique des discriminations, les questions de genre ou de racisme notamment. Certain-es étudiant-es y ont consacré des mémoires, et quelques enseignant-es-chercheur-ses ont investi ces problématiques dans leurs recherches. Par ailleurs, une part importante des enquêté-es, étudiant-es comme membres du personnel, est politisée. Cette politisation s'entend au sens large, comme une forme d'intérêt pour les questions politiques et sociales (dont les inégalités et les discriminations), mais renvoient aussi à des formes plus actives de participation militante et politique. Certain-es étudiant-es et membres du personnel sont ainsi engagé-es (ou l'ont été) dans des syndicats de l'ESR, et/ou des mouvements politiques — situés essentiellement à gauche et à l'extrême-gauche, en dehors d'un étudiant militant à l'extrême-droite. Ce degré de politisation rend compte pour une part de l'intérêt manifesté vis-à-vis de l'enquête. Les enquêté-es se disent sensibles au thème de la recherche, et souhaitent échanger à ce sujet, parfois sans avoir été directement victimes de traitements discriminatoires, du moins vécus comme marquants.

C'est par exemple le cas de Nicolas, aujourd'hui en M2 de sciences sociales. Âgé de 28 ans, en reprise d'études après avoir exercé dans un autre domaine professionnel pendant plusieurs années, il était considéré comme « le syndicaliste de la promo » pendant ses études initiales car il n'hésitait pas à relayer auprès de l'administration et de l'équipe pédagogique les revendications des étudiant-es sur l'organisation du travail. Aujourd'hui, dans le cadre de son cursus en sciences sociales, la majorité de ses ami-es sont militant-es ; il n'est pour sa part pas engagé dans une organisation précise mais il est très politisé et participe à diverses manifestations. Il tracte à l'université en 2020 contre les réformes universitaires. Son cursus en sciences sociales comme sa sociabilité avec des militant-es le rendent particulièrement sensible aux questions d'inégalités et de discriminations. Conscient d'être dans une position sociale privilégiée comme homme « blanc », fils de cadres supérieurs, il semble avoir été motivé par un entretien avant tout pour des raisons idéologiques et intellectuelles. On retrouve ce type de profil également du côté des membres du personnel. Aujourd'hui vacataire à l'université, parallèlement à un emploi d'enseignant dans le secondaire, Damien, docteur d'une trentaine d'années, est très politisé, à l'extrême gauche, a été syndiqué et a participé à différentes mobilisations

collectives dans l'ESR. Il ne se souvient pas vraiment ce qu'il a répondu dans le questionnaire et se sent plutôt illégitime pour répondre en tant que victime. Mais en acceptant l'entretien, il souhaite aider des collègues en témoignant sur un thème qui lui « tient à cœur » — plus précisément les violences sexistes et sexuelles —, car il a observé de multiples situations sexistes dans son laboratoire lorsqu'il était doctorant, et certains membres de sa famille, également dans l'ESR, en ont subi.

La seconde motivation pour accorder un entretien renvoie au fait d'avoir été soi-même victime d'expériences discriminatoires, ou d'avoir été particulièrement marqué·e, comme Damien, par les traitements inégalitaires observés dans l'enseignement supérieur. Les enquêté·es ne participent pas toujours — ou pas en premier lieu — aux entretiens en tant que victimes. C'est le cas de Sophie, agente administrative de catégorie A, qui a observé de multiples manifestations de sexisme dans son environnement professionnel, au-delà de sa seule situation personnelle, tout comme elle a eu connaissance par des étudiantes de discriminations sexistes exercées par un enseignant. D'autres enquêté·es acceptent l'entretien principalement pour partager les expériences discriminatoires qu'ils ont vécues personnellement. Alexandre, par exemple, évoque d'emblée son statut d'étudiant « transgenre » au début de l'entretien, tandis que Stéphanie, étudiante en philosophie, veut « témoigner de cette loi du silence » à l'université qui pèse sur le sexisme. De la même manière, Isabelle, maîtresse de conférences, explique dès les premiers moments de l'entretien qu'elle a « été confrontée à des choses assez choquantes, en tant que jeune, et femme » au début de sa carrière.

Ces deux ordres de motivation — témoignage de discriminations vécues ou observées et intérêt d'ordre intellectuel et militant pour la question — ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, comme l'illustrent plusieurs profils d'enquêté·es. Par exemple, Marta, étudiante en sciences sociales, s'intéresse aux questions d'antiracisme et de féminisme. Elle a été élevée par une mère féministe et, aujourd'hui, sans être engagée, elle fréquente des réunions militantes et participe à diverses manifestations. Particulièrement sensibilisée sur ces sujets, elle ne rapporte pas d'événements sexistes particuliers qu'elle aurait eu à vivre dans le contexte universitaire, mais un sexisme ordinaire prégnant, y compris dans les relations professeurs-étudiantes. Elle juge que ce qui se passe à Sciences Po, par exemple, n'est pas assez discuté à l'université, alors que la situation n'y est guère plus favorable. En participant à l'entretien, elle souhaite témoigner de la situation faite aux femmes en général, y compris elle-même.

Ces deux principaux ressorts de la participation à l'enquête donnent à voir une autre motivation sous-jacente, perceptible dans beaucoup d'entretiens : l'espoir que cette participation aboutisse, d'une manière ou d'une autre, à faire connaître la situation et ainsi à « changer les choses ». Une salariée espère ainsi que la recherche contribue à « assainir un peu nos institutions ». Il s'agit en particulier pour plusieurs enquêté·es de donner une visibilité à des discriminations qui, à leurs yeux, sont trop souvent passées sous silence dans le milieu universitaire.

Plusieurs entretiens, notamment parmi les enseignant-es-chercheur-ses, révèlent ainsi une vision plutôt critique du fonctionnement de l'université, celle-ci étant loin d'être préservée des phénomènes de discrimination, comme le souligne Isabelle, MCF en sciences sociales :

Sous couvert d'être un milieu de personnes intellectuelles, qui réfléchissent, les gens pensent qu'il y aurait moins d'inégalités que dans d'autres milieux professionnels. Et la réalité montre que ce n'est pas du tout le cas.

2.2.2 Modalités de l'entretien et aspects éthiques

2.2.2.1 Le mode d'interrogation

Deux guides d'entretien ont été construits, selon le statut des enquêté-es (étudiant-es ou membres du personnel). Si les questions centrales étaient communes, des questions spécifiques ont permis de mieux comprendre les situations particulières de ces deux catégories de répondant-es (cf. Annexe 1).

Le guide d'entretien débutait par une présentation de l'enquêté-e et de sa place dans l'établissement (statut et expérience universitaire, activités dans l'établissement). Il s'agissait notamment de saisir les éventuelles situations d'isolement, de conditions de travail ou d'études difficiles. Les enquêté-es ont également interrogé-es sur leur utilisation des différents services de l'université. Cette thématique permettait de pouvoir analyser la manière dont la familiarité avec différents services universitaires, ainsi que les relations de confiance/défiance nouées au contact de ces services, pouvaient influencer l'émergence d'un recours et ses formes. Il s'agissait ensuite de faire raconter à l'enquêté-e les expériences inégalitaires et discriminatoires vécues et observées dans le contexte universitaire, en prêtant attention à leurs différentes dimensions (lieux, temporalités, acteur-rices en présence, réactions des témoins...), aux sentiments éprouvés sur le moment et dans le temps, ainsi qu'aux effets de ces situations sur la personne et son parcours. L'enquêteur-riche cherchait ensuite à retracer les parcours de (non)recours, leurs diverses formes et leurs différentes étapes (prise de conscience, révélation, connaissance des interlocuteur-rices, motivations pour en parler dans l'institution et en dehors...). Enfin, une série de questions, en fin d'entretien, visait à recueillir des données socio-démographiques permettant de situer socialement les enquêté-es (sexe, âge, origine sociale et nationale, etc.).

Les guides d'entretien ont été utilisés de manière souple. Nous avons opté pour un type d'entretien faiblement directif, qui laisse la liberté aux participant-es de dérouler leurs récits comme iels le souhaitent, tout en s'assurant que l'ensemble des éléments thématiques soit couverts. Outre les thèmes et les relances prévues par le guide d'entretien, la posture de l'enquêteur-riche a ainsi revêtu beaucoup d'importance. Pour susciter le récit d'événements potentiellement douloureux, voire traumatiques, l'attitude d'écoute et d'empathie s'est avérée fondamentale.

2.2.2.2 Des entretiens conduits majoritairement à distance

Depuis le printemps 2020 et la pandémie de COVID-19, une partie des activités liées au travail (ou aux études) s'est déplacée du bureau (ou de la classe) au domicile. Les rendez-vous sur un mode distanciel

font désormais partie des nouvelles habitudes de travail et d'étude dans l'Enseignement supérieur et la recherche. Dans ce contexte, nous avons décidé de proposer un entretien soit en distanciel, soit en présentiel, à la convenance des enquêté-es. Les entretiens en ligne présentaient plusieurs avantages : absence de contacts physiques dans la situation épidémique fluctuante de l'hiver 2021-2022, plus grande facilité à trouver un moment convenant à l'enquêté-e et à l'enquêteur-riche, absence de temps et de coût de trajet, etc. Les membres de l'équipe de recherche résidant dans plusieurs villes (Paris, Nice, Strasbourg, Grenoble, Berlin, Fort-de-France), de nombreux déplacements ont été évités, ce qui a permis de conduire un nombre conséquent d'entretiens en un temps très limité (novembre-décembre 2021 pour l'essentiel). Sur l'ensemble des enquêté-es, seule une petite minorité, composée exclusivement de membres du personnel (5 personnes) a répondu en faveur d'un entretien en présentiel.

Les entretiens dématérialisés présentent toutefois un certain nombre de limites, notamment la plus grande difficulté que peut éprouver le-la chercheur-se pour établir un lien de proximité et manifester de manière non verbale son empathie. Cela a pu compliquer la conduite des entretiens, notamment ceux dans lesquels des aspects intimes ou douloureux ont été évoqués : le-la chercheur-se a dû pallier l'absence de face-à-face par des expressions plus verbales d'empathie. Dans bien des cas, les récits ont été riches (comme en témoigne d'ailleurs leur durée, dépassant souvent les deux heures), et une relation de confiance s'est instaurée entre les interlocuteur-rices. La visioconférence peut aussi revêtir un aspect positif et rassurant pour les individus, pour plusieurs raisons perceptibles lors de l'enquête. Concernant les enjeux de confidentialité des récits, la visioconférence a pu donner à des enquêté-es l'impression de moins s'exposer à travers la barrière des écrans. Pour les membres du personnel, elle a aussi représenté le moyen de conduire les entretiens depuis leur domicile, à l'abri d'écoutes et de perturbations qui auraient gêné la prise de parole, notamment dans le cas des salarié-es en position subordonnée, qui partagent souvent un bureau ou bien qui craignent d'être entendu-es par des collègues impliqué-es dans les faits qu'ils relatent. Au total, malgré leurs désavantages, les entretiens à distance, qui ont été les plus nombreux dans notre enquête, nous ont permis de recueillir des discours approfondis et souvent très personnels sur les expériences vécues à l'université.

Recueillir la parole de victimes ne va cependant pas de soi et a soulevé diverses interrogations scientifiques, éthiques et déontologiques au sein de l'équipe de recherche, en particulier lorsqu'étaient évoquées des situations particulièrement violentes et susceptibles de constituer des infractions pénales. Les chercheur-ses sont tenu-es à des obligations professionnelles définies par le code de la fonction publique, mais aussi par des principes énoncés dans le code de la recherche ou d'autres textes relatifs à la déontologie de la recherche. Les enquêté-es ont aussi des droits, encadrés en particulier par le règlement général à la protection des données. La conduite des entretiens dans le cadre de cette recherche a mis à jour des enjeux multiples, parfois non anticipés, nous invitant à approfondir la réflexion tant méthodologique qu'éthique. La conciliation de ces enjeux n'est pas aisée, et il nous a aussi fallu réfléchir à l'attitude à adopter face à certain-es enquêté-es, dans le double souci de conserver la « juste distance » nécessaire à la recherche scientifique et de nous montrer en position de soutien vis-à-vis de personnes qui avaient pu vivre des événements très douloureux et avaient pris de leur temps pour répondre à nos questions.

En acceptant le principe d'un entretien confidentiel dans le cadre d'une recherche qui porte précisément sur les situations de victimation, la personne interviewée a forcément des attentes, qui ne sont pas toujours formulées aux chercheur·ses. Nous n'avions pas prévu, au travers du guide d'entretien élaboré de manière collective, d'interroger explicitement les personnes sur leurs motivations pour participer au questionnaire, puis à l'entretien. Si beaucoup d'entre nous l'ont fait en pratique, cela n'a pas été systématique. Il est apparu au terme du projet qu'identifier de manière systématique et précise ces attentes aurait été nécessaire. Du côté des enquêté·es, cela aurait permis de prendre un temps pour y réfléchir, car ces attentes peuvent être diffuses, ou au contraire très précises mais non formulées, ce qui peut déclencher des frustrations ou de la déception. Recueillir ces éléments aurait aussi aidé les chercheur·ses à se positionner en conséquence.

Comme on l'a noté, l'entretien peut correspondre pour l'enquêté·e à un besoin de raconter ce qui a été subi, et ce dans un cadre confidentiel et neutre, qui n'induit aucune perturbation ni personnelle ni professionnelle. Le·la chercheur·se n'étant ni un ami·e, ni un conjoint·e, ni un·e collègue, ni un·e supérieur·e hiérarchique, l'entretien offre un cadre particulier, finalement plutôt rare et sécurisant, à la parole exprimée. Participer à la recherche, pour que l'expérience vécue ne se reproduise pas ou « pour changer les choses » permet aussi de donner du sens à une expérience malheureuse, en reprenant en quelque sorte de l'agentivité. Bénéficier de cet espace de parole et contribuer à une modeste échelle au changement social peut tout à fait être l'unique attendu de l'enquêté·e. Être entendu·e et cru·e sans contestation est une attente implicite, qui fait écho aux expériences parfois malheureuses des enquêté·es, qui ont pu se heurter à la mise en doute de leurs récits.

Si nous avons su conserver une posture d'écoute et d'empathie dans le cadre des entretiens, nous étions moins préparé·es à affronter certaines situations dans lesquelles nous avons été interpellé·es autrement que comme simples chercheur·ses. L'entretien conduit avec Samir, agent de catégorie C victime d'un harcèlement raciste particulièrement violent, illustre les difficultés liées au caractère non explicite des attentes des enquêté·es et aux contradictions potentielles entre logique scientifique et autres logiques. Si l'entretien avec Samir est très riche (il dure plus de trois heures) et voit l'enquêté se confier en détails sur son expérience, il est aussi marqué par certains moments de tensions. Les questions que pose l'enquêtrice pour mieux comprendre ce qui s'est passé ont pu, malgré elle, à certains moments, contribuer à faire revivre à Samir les multiples échanges qu'il a eus avec d'autres interlocuteur·rices pour expliquer la discrimination vécue, échanges qui n'ont abouti à aucune plainte formelle et à aucune tentative de résolution. À certains moments de l'entretien, Samir cherche plus qu'une écoute empathique : il semble vouloir être défendu, comme il ne l'a pas été par les professionnel·les auquel·les il s'est adressé. L'image sociale de l'enquêtrice oscille entre celle d'une chercheuse (voire d'une psychologue) à l'écoute, celle d'un membre du monde universitaire qui peut intervenir comme une alliée, et enfin celle d'un univers professionnel dominé par les blanc·hes dans lequel sa parole a été largement remise en cause.

Dans d'autres cas de figure, les entretiens nous ont conduit à nous interroger sur le rôle de conseil, d'information et de soutien que le·la chercheur·se devait/pouvait endosser. Les atteintes à la santé mentale que l'expérience des discriminations et des violences peut entraîner peuvent se révéler assez graves et être minimisées ou insuffisamment prises en considération par certaines victimes. Lors des

entretiens, nombre d'enquêté-es ont évoqué des pleurs, une perte de poids, des moments de grande anxiété, des insomnies ou encore des idées noires, comme on le soulignera dans la section 3.4 de ce rapport. S'il ne s'agit pas pour le-la chercheur de se substituer à un-e professionnel-le de santé, avoir le réflexe d'attirer l'attention de l'enquêté-e sur l'utilité voire la nécessité de consulter (la médecine du travail, la médecine préventive, un-e psychologue) entre dans le champ des recommandations que l'on doit formuler en matière d'éthique de la recherche.

Certain-es enquêté-es ont aussi semblé être à la recherche d'informations et de conseils sur les recours possibles, sur la qualification juridique des faits relatés, sur les interlocuteur-rices à contacter, sur les procédures à suivre. Le-la chercheur-se se trouve alors placée dans un rôle de conseil et d'orientation. À nouveau, sans se substituer à un-e professionnel-le du droit, un enjeu pour la conduite de l'entretien est de connaître le mieux possible ces procédures afin d'éviter de se trouver dans la situation de ne pouvoir rien apporter aux enquêté-es exprimant ce besoin d'aide et de protection. Nous avons à notre disposition les divers documents d'information sur les procédures à suivre édités tant par des associations d'aide aux victimes, des syndicats que par le ministère de l'Enseignement supérieur et la recherche. Nous étions en revanche un peu moins préparé-es à recevoir des témoignages de personnes connaissant déjà ces éléments et nous rapportant ce qui était vu comme un dysfonctionnement plus ou moins important, notamment des services égalité des établissements, alors même que ces services étaient nos interlocuteurs privilégiés. Ces quelques moments de l'entretien nous ont placé-es dans la situation délicate de déterminer quelle réaction adopter. Les discussions collectives sur la conduite de l'enquête nous ont conduit-es — *ex-post* — à décider d'adopter l'attitude suivante : demander tout d'abord à l'enquêté-e d'explicitier ses attentes, lui apporter si besoin les informations nécessaires sur les voies de recours (notamment, lorsque plusieurs signalements internes et externes avaient déjà été mis en œuvre, en mentionnant la possibilité de saisir le Défenseur des droits), et, si souhaité, signaler la nature des dysfonctionnements auprès des services universitaires concernés.

Quelques entretiens ont aussi fait ressortir des préoccupations liées à l'anonymat des participant-es. Si la question de l'anonymisation des données qualitative était abordée avant l'entretien, certain-es enquêté-es se sont montré-es particulièrement inquiet-es à cet égard, notamment celles qui avaient été impliquée-es, comme victimes ou comme soutiens, dans des procédures de signalement. Dans ces situations, nous avons accédé à la demande des enquêté-es de relire les passages les concernant, et décidé de prêter particulièrement attention à la manière dont les informations sur les personnes étaient présentées dans nos rapports et publications. Il faut noter que ces inquiétudes, exprimées en entretien, contribuent très certainement à expliquer pourquoi, malgré le nombre plutôt élevé d'entretiens, nous n'avons recueilli qu'un petit nombre de récits de recours, en particulier au sein du personnel.

3 L'expérience des discriminations à l'université

3.1 Les formes des discriminations déclarées

L'enquête par questionnaire portait sur l'ensemble des traitements inégalitaires vécus par les étudiant-es et les membres du personnel. Nous évoquerons plus particulièrement ici les traitements à caractère discriminatoire (c'est-à-dire les faits que les répondant-es rapportent à un critère prohibé par le droit, qu'il s'agisse d'un motif sexiste, raciste, classiste, validiste, LGBT-phobe, lié aux orientations syndicales et politiques, ou à d'autres motifs discriminatoires comme l'âge par exemple).

Le questionnaire distinguait plusieurs formes de traitements inégalitaires : micro-agressions, traitements défavorables, insultes et injures, menaces et violences physiques, violences sexistes et sexuelles. Pour chaque grande rubrique, les questions posées sont indiquées en annexe (9.1). Le questionnaire listait des situations concrètes (« Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté-e aux situations suivantes ? », suivie d'une liste de situations, avec la possibilité d'indiquer une autre situation pour les micro-agressions), afin d'aider la personne interrogée à se remémorer certains faits, même ponctuels et relativement banalisés (par exemple : « remarques déplacées sur vos caractéristiques personnelles : personnalité, apparence physique, façon d'être, de s'habiller... », « votre travail et votre avis sont régulièrement passés sous silence, non reconnus dans des travaux de groupe »).

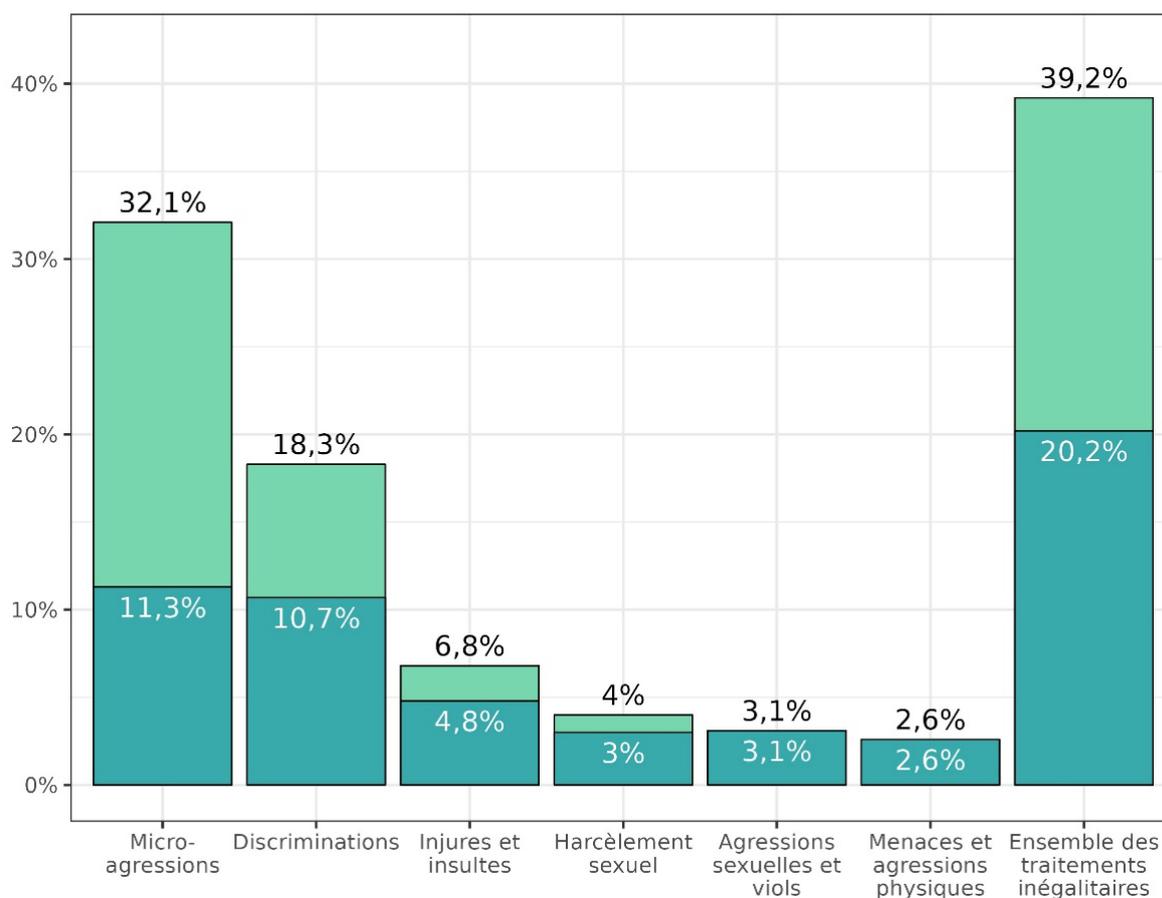
Après avoir précisé les formes prises par les traitements inégalitaires, les répondant-es devaient indiquer le motif associé selon eux-elles à ces expériences. Les modalités de réponse et la manière dont elles ont été regroupées sont indiquées en annexe (9.1). Nous avons construit 9 variables relatives aux motifs : 6 correspondent à des motifs discriminatoires que l'on distingue les uns des autres (sexisme ; racisme ; LGBT-phobie ; validisme ; motifs syndicaux et politiques) ; une autre regroupe les autres motifs discriminatoires qui sont plus minoritaires statistiquement (âge, apparence physique...)¹⁰ ; une renvoie à « la position hiérarchique dans l'établissement » ; et enfin une dernière variable renvoie à un autre motif, sans caractère discriminatoire.

Les questions relatives aux traitements inégalitaires portent sur la période débutant à l'entrée dans l'enseignement supérieur et la recherche, ce qui recouvre plusieurs années pour une partie des étudiant-es, et plusieurs décennies pour les membres du personnel les plus ancien-nes dans la carrière. Par ailleurs, l'enquête quantitative a pris en compte, à travers la catégorie de micro-agressions, les formes banales de dévalorisation (le sexisme et le racisme « ordinaire » notamment). Compte tenu de ces orientations, il n'est pas étonnant que les pourcentages de déclarations de traitements discriminatoires dans notre enquête soient assez élevés dans l'ensemble. Pour autant, si on centre le regard sur les seules situations considérées par les répondant-es comme « assez graves » ou « graves », ou ayant entraîné « un contexte difficile à supporter », on constate qu'elles sont rapportées

¹⁰ Les personnes interrogées pouvaient indiquer un autre « motif ». Leurs réponses ont ensuite été reclassées entre « autres motifs discriminatoires » lorsqu'elles se référaient à un critère prohibé comme l'âge,

par une proportion importante des étudiant·es, et plus encore des membres du personnel de l'université. Ainsi entre un cinquième et un quart des personnes interrogées (20,2% des étudiant·es et 24,2% du personnel) déclarent-elles un traitement discriminatoire ayant un certain degré de gravité. Dans la suite de cette section, nous laisserons de côté les situations perçues comme étant « sans gravité » et donc moins susceptibles de faire l'objet de signalements.

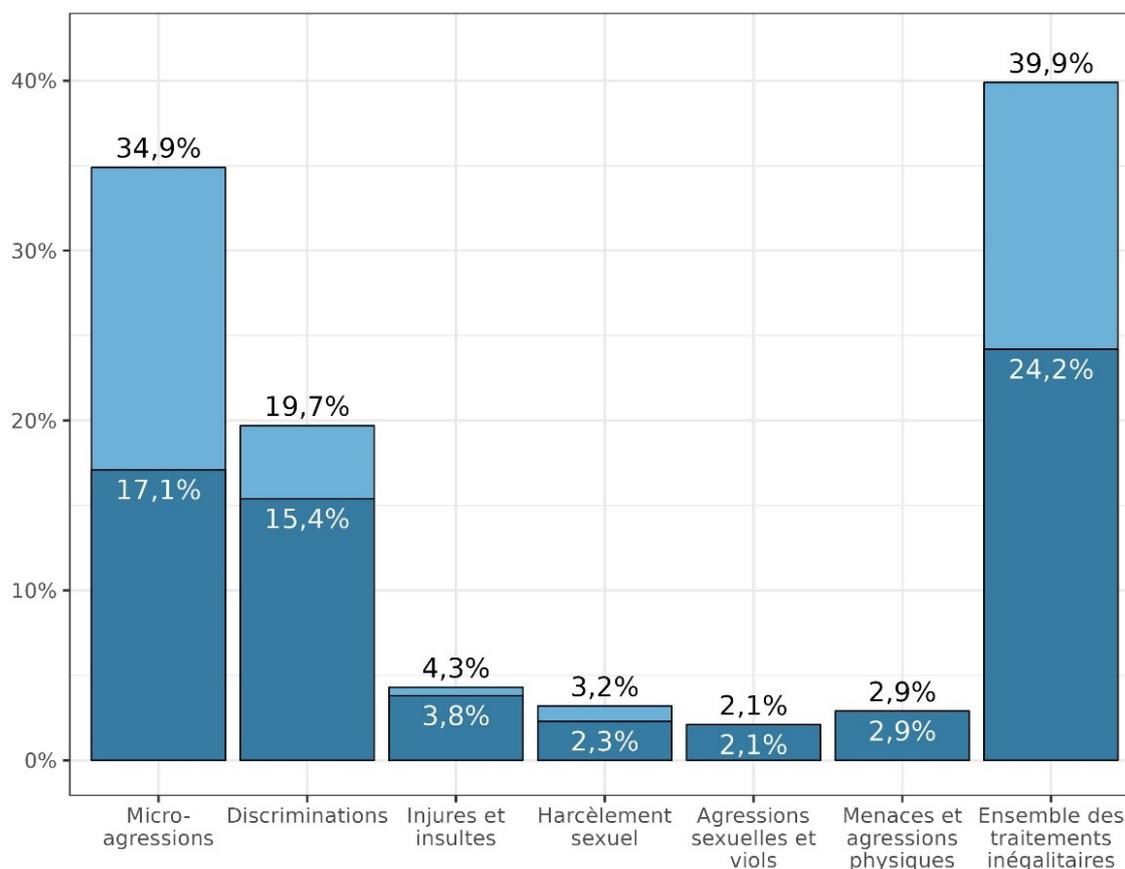
Figure 1. Traitements discriminatoires perçus comme graves déclarés par les étudiant·es depuis l'entrée dans l'enseignement supérieur



Champ : Etudiant·es (N=7 707) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSlS-UCA.

Chez les étudiant·es comme chez le personnel, les micro-agressions et les traitements défavorables (qui peuvent prendre la forme de micro-sélections) sont les plus souvent rapportés : ils concernent autour de 10-11 % des étudiant·es, 15-17 % du personnel. Les formes plus violentes de traitements discriminatoires sont moins déclarées : 4,8 % des étudiant·es et 3,8 % des membres du personnel disent avoir fait l'objet d'insultes ou d'injures, tandis que 2,6 % des étudiant·es et 2,9 % des salarié·es de l'université déclarent avoir été victimes de menaces ou des violences physiques. Quant au harcèlement et agressions sexuels, ils concernent 5,4 % des étudiant·es et 4,4 % des salarié·es.

Figure 2. Traitements discriminatoires perçus comme graves déclarés par les membres du personnel depuis l'entrée dans l'enseignement supérieur



Champ : Personnel (N=2 399) des universités Andora, Broplis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlslS-UCA.

Les faits relatés dans les entretiens qualitatifs sont très diversifiés en termes de formes et de motifs, comme l'illustra plus en détails la suite de ce rapport. Certains renvoient à une situation collective, ayant ou non un caractère discriminatoire, telle que la répartition genrée des tâches administratives et pédagogiques dans le corps enseignant, par exemple, ou encore le travail dévalorisé, ne correspondant pas aux qualifications, qui peut être confié aux salarié-es en position subalterne ou précaire dans une équipe (stagiaires, non titulaires, contractuel-les...). Pour les étudiant-es, il peut aussi s'agir de formes de dénigrement et de mépris ressentis dans la relation pédagogique, qui les touchent comme groupe en position subordonnée dans l'université par rapport au corps enseignant. Dans d'autres cas, il s'agit de récits de situations individuelles, comme l'absence d'audition d'une jeune docteure enceinte (clairement ici constitutive d'une discrimination liée au genre), une demande d'enseignante à une étudiante d'enlever son voile en contexte d'examen au motif d'éviter la triche, ou bien encore la délégation à un homme pour représenter l'université auprès des entreprises alors que le projet était porté par une femme enseignante-chercheuse.

À l'image des résultats de l'enquête quantitative, les traitements inégauxitaires et discriminatoires qui sont relatés en entretien prennent souvent la forme de micro-agressions. Ces remarques ou comportements dégradants peuvent être ponctuels, mais aussi, dans certains cas, répétés, et donner

alors lieu alors à des formes plus caractérisées de harcèlement. Les enquêté-es font aussi part de traitements défavorables : certains relèvent clairement du droit de la discrimination, quand d'autres renvoient à des formes ou à des champs non pris en compte dans le droit actuel et impliquent des micro-sélections (comme les remarques faites à des étudiant-es pour ne pas les encourager à s'orienter vers certaines filières ou le fait de ne pas être soutenu-e dans son travail, comparativement à d'autres). Quelques atteintes physiques nous sont aussi rapportées, qu'elles renvoient aux violences sexuelles ou à d'autres formes de violences.

En s'intéressant aux signalements, il aurait pu être logique de privilégier l'analyse des traitements discriminatoires perçus comme les plus explicites, les plus violents, ou encore à ceux qui sont reconnus par la législation sur les discriminations. Les micro-agressions et les traitements défavorables plus « micro » sont cependant intéressants à prendre en compte. À la lecture de certains entretiens, on mesure en effet que le concept de « continuum », développé dans le domaine des violences sexistes et sexuelles (Kelly, 2019), revêt une certaine pertinence pour comprendre les situations relatées. Un lien existe en effet entre les différentes formes de traitement inégalitaire (micro-agressions, insultes, violences...), celles-ci trouvant leur source commune dans les rapports de domination structurels (sexisme, racisme, classisme...) qui marquent l'université comme d'autres secteurs de la vie sociale. En outre, ces expériences inégalitaires sont subies par certaines catégories spécifiques de personnes au cours de leur vie (femmes, personnes racisées, en situation de handicap, etc.). Solène, étudiante en médecine, évoque « une ambiance en permanence » marquée par le sexisme dans son contexte d'études, se manifestant par des blagues récurrentes qui visent les femmes, leurs compétences et leur corps, jusqu'à des formes d'agression sexuelle. Dans certains cas, ce continuum de violences s'inscrit dans une séquence temporelle, les faits devenant de plus en plus manifestes et violents au fil des mois, et ce d'autant plus que la victime se met à résister à cette situation. Pour Samir, BIATSS contractuel de catégorie C, tout commence par des allusions racistes à la barbe qu'il porte — quelques collègues et lui sont dénommés « les barbus » par un supérieur hiérarchique —, puis des remarques dévalorisantes le ciblent de manière récurrente, avant que la situation ne se dégrade en une forme grave de harcèlement, marquée par des convocations intempestives, des accusations illégitimes de fautes professionnelles, mais aussi, lorsqu'il cherche à porter plainte, des menaces ainsi qu'une agression physique.

3.2 Des conditions propices aux traitements discriminatoires

L'environnement de travail comme d'études dans l'ESR ressort du matériau empirique réuni comme fortement marqué par des relations et des « jeux de pouvoir » (Crozier & Friedberg, 2014). De nombreux entretiens évoquent des pressions, des formes de violence symbolique, de harcèlement ou de chantage, avec en jeu des privilèges matériels (postes ou financements par exemple pour les salarié-es, classements scolaires et admissions pour les étudiant-es) ou symboliques (reconnaissance, réputation...). Ces relations de pouvoir s'appuient sur la hiérarchie formelle des statuts à l'université (positions de titulaires *versus* non titulaires, de professeur-e *vs* maître-esse de conférences, d'enseignant-es *vs* étudiant-es...) et/ou sur la hiérarchie plus informelle des positions et des responsabilités occupées (chez le personnel : poids de l'ancienneté, responsabilités pédagogiques et

administratives exercées, reconnaissance scientifique ; du côté des étudiant-es : formes de leadership exercés dans le groupe de pairs, position scolaire, etc.). Les relations de pouvoir qui marquent l'université peuvent donner lieu à des formes de dévalorisation et de maltraitance des individus. Elles constituent aussi un terrain propice aux discriminations, reproduisant et renforçant les rapports sociaux de domination liés au genre, à la classe sociale ou encore au statut ethno-racial.

Pour les étudiant-es, l'université est objectivement à la fois un lieu d'apprentissage et de formation et un espace concurrentiel de distribution des titres scolaires permettant d'accroître les chances d'accéder à certaines positions sociales. Les trajectoires et la « valeur » scolaire des étudiant-es dépendent directement de l'évaluation des enseignant-es, d'où l'enjeu que revêtent dans leur cas les traitements perçus comme discriminatoires. Par ailleurs, l'université française semble particulièrement marquée par des relations pédagogiques souvent vécues comme surplombantes et parfois dénigrantes. Les entretiens conduits avec nombre d'étudiant-es en témoignent. Le récit de Samia, étudiante en master dans le domaine des sciences économiques, l'illustre particulièrement. Celle-ci raconte les difficultés liées à la mauvaise organisation de la formation que ses camarades et elle ont connues pendant leur double licence ; elle relate la faible considération qu'ont témoigné les personnes en position d'autorité à l'université face à leurs demandes et à leurs plaintes, responsables pédagogiques comme agent-es de l'administration. Avec le temps, Samia dit avoir appris à « faire avec » toutes ces difficultés, et a fini par intérioriser la position dominée qui était la sienne en tant qu'étudiante à l'université. Elle a perdu progressivement confiance en l'institution, une institution qui, selon elle, exerce un pouvoir sur ses usager-es tout en ne prenant pas en compte leurs droits et leurs besoins. Ainsi s'explique, selon elle, les mouvements de lutte qui naissent et se développent en dehors des institutions, sur les réseaux sociaux, à l'image de #MeToo qu'elle a probablement en tête :

En fait, j'ai eu pas mal de soucis durant ma double licence, et comme je vous ai dit, on nous a appris en fait que ben... peu importe si on avait raison ou pas, de toute manière on nous donnerait pas raison, donc j'ai pris cette habitude de faire avec [...] Il y a quelque chose où, oui, ben de toute façon, à [nom de l'établissement], se plaindre ça servira à rien, donc voilà : « accepte et puis trouve une solution » [...] C'est malheureux, parce qu'on nous rentre bien dedans, hein, c'est fait pour qu'on reste là, qu'on se taise et qu'on ne dise rien, mais malheureusement j'ai perdu cette habitude de vouloir dénoncer, etc., parce qu'on nous a habitués et qu'on nous dit que c'est normal [...] En fait, c'est un peu malheureusement comme le débat des femmes qui vont porter plainte. Comme derrière on a l'institution qui donne de moins en moins confiance, ben on préfère ne pas le faire, en fait, et limite on va voir des, des... des mouvements de justice sur les réseaux sociaux, ces choses-là, qui vont se développer de par le fait que si l'institution, donc, qui est essentielle, justement, va avoir un pouvoir un peu régulateur — même si l'université ce n'est pas le cas, mais elle est quand même décisionnaire de certaines choses sur les élèves—, si on n'a plus l'impression qu'on peut faire confiance, ben on préfère ne se fier qu'à soi-même en fait.

Ce type de récits ne concerne pas seulement l'université, mais aussi plus fortement encore les classes préparatoires par lesquelles certain·es étudiant·es comme enseignant·es-chercheur·ses sont passés·es. Noémie (en master de sciences sociales au moment de l'enquête) évoque le contexte général jugé maltraitant et dégradant des classes préparatoires, portant atteinte à l'estime de soi sous couvert de pousser à l'excellence scolaire et d'obtenir des résultats. Elle rapporte des insultes, du mépris, de la pression, ainsi que des comportements sexistes de la part de certains professeurs. Elle illustre l'ambiance par l'exemple d'une étudiante ayant demandé un éclaircissement et qui s'est vue traitée « de grosse conne », traitement typique souvent réservé aux étudiantes, tandis que des étudiants hommes riaient. Les relations de pouvoir à l'université semblent ainsi constituer un contexte favorable non seulement aux formes d'abus de pouvoir et de maltraitance, mais aussi au renforcement des rapports sociaux de domination et des processus discriminatoires, comme ici ceux liés au genre.

Du côté du personnel, l'environnement professionnel est décrit en termes de difficultés et de tensions, parfois même de souffrance au travail, dans une partie importante des entretiens. Nombre d'enquêté·es évoquent les conséquences négatives du manque de moyens humains et matériels, d'une surcharge de travail, du recours massif à du personnel contractuel et vacataire, de l'absence de formation adéquate du personnel, et de la concurrence pour des postes et des ressources devenus rares. Directement victimes et/ou en tant qu'observatrices de leur environnement, les personnes interrogé·es font état de de violences symboliques et verbales, de pressions et de formes de harcèlement moral. Ces maltraitances sont reliées aux relations de pouvoir fondées notamment sur la hiérarchie statutaire. Elles concernent donc en particulier les débuts de carrière (maître.sses de conférences stagiaires, doctorant·es et docteur·es sans poste, etc.), mais aussi les rapports entre supérieur·es et subordonné·es dans un même service, ou entre titulaires et contractuel·les. L'entretien a ainsi représenté, pour beaucoup de salarié·es de l'ESR, l'opportunité de témoigner de ces tensions et difficultés au travail, qui n'ont pas nécessairement de dimension discriminatoire. Parmi les enseignant·es-chercheur·ses enquêté·es, Salomé (MCF en langues) décrit à propos de ses débuts de carrière une situation de domination symbolique et hiérarchique au sein de l'organisation de travail, qui a ouvert la voie à des abus de pouvoir :

C'était le directeur de l'équipe de recherche, donc euh... Et puis comme c'était quelqu'un, c'est quelqu'un de très réputé dans son domaine, ben forcément, le maître de conférences qui travaille dans le même domaine avait intérêt à faire profil bas et à supporter, parce qu'il savait qu'à un moment ou à un autre il récolterait quelques fruits, quand même, de ce travail fait avec lui, même si c'était dans la souffrance.

De son côté, Camille, maîtresse de conférences en sciences sociales, fait un lien entre les conditions de travail et le harcèlement qu'elle a vécu pendant trois ans, de la part d'une responsable de formation, après son recrutement, recrutement que celle-ci aurait essayé d'empêcher au profit de « la candidate souhaitée ». Camille a subi des remises en cause et des insultes (« tu es donc trop idiote pour comprendre que... »). Toutefois, elle considère que le problème est moins individuel que structurel : il serait lié à la surcharge de travail que subissait, comme d'autres, cette collègue enseignante-

chercheuse (qui était responsable d'un master, éprouvait des difficultés à maintenir un prestige scientifique faute de temps et dans une ambiance concurrentielle). Elle conclut ainsi qu'il y a « beaucoup d'éléments structurels [...] qui peuvent expliquer la situation ».

Ces conditions de travail et d'études marquées par des relations asymétriques, des problèmes structurels et une forte concurrence s'articulent aux rapports de domination liés à la classe sociale, l'ethnicité, le genre ou le handicap. En entretien, les victimes s'interrogent d'ailleurs parfois sur le lien entre les mauvais traitements et les pressions qu'elles ont subies, d'un côté, et leur position dans ces rapports de domination, de l'autre (« est-ce qu'il aurait agi comme ça avec un homme ? » se questionne ainsi une interviewée). Sarah, professeure d'université en sciences sociales, se dit quant à elle convaincue que son statut de femme a joué. Elle décrit une situation d'insultes en public et par email de la part d'un collègue la traitant d'incompétente, dans un univers professionnel qu'elle qualifie de « milieu d'hommes » : « Je suis persuadée que si j'avais été un homme il ne m'aurait pas envoyé ces mails-là en fait [...] c'est vraiment l'attaque en tant que femme ». Salomé, maîtresse de conférences en langues, conclut de manière similaire, à propos du harcèlement moral qu'elle a subi très récemment et qui s'inscrit dans des rapports de genre mais aussi d'âge. Elle constate que cette maltraitance ciblait les « jeunes femmes », et ce d'autant plus que leur sérieux professionnel supposé peut en faire des victimes plus faciles à atteindre :

J'en ai parlé avec les responsables des autres disciplines et on était cinq ou six femmes de moins de quarante-cinq ans, et on a des collègues, d'autres collègues femmes plus âgées avec qui on s'entend très bien, avec qui il y a une relation de confiance aussi, et à qui on a exposé les choses et les relations qu'on avait avec le directeur [nom de composante], et qui nous ont dit : « mais jamais de la vie il se comporte de cette manière-là avec nous, il y a qu'avec vous qu'il abuse ». Moi, y a un moment où j'ai mis un frein. Cette personne pouvait m'appeler jusqu'à trois heures par semaine pour me parler de lui en fait. [...] Et par ailleurs, si j'envoyais un mail avec un truc qui déplaisait, ben, dans le quart d'heure, je recevais un coup de fil, je me faisais engueuler pendant une demi-heure avant qu'il ne raccroche, je n'avais pas eu le temps d'en placer une. [...] Et je me suis dit : « non je veux pas travailler avec cette personne au quotidien ». [...] C'est avec les jeunes femmes, enfin jeunes femmes, avec en tout cas des femmes plus jeunes que lui, et sur lesquelles il sait qu'il peut avoir une emprise, enfin il a l'impression qu'il peut avoir une emprise. Et voilà, il sait qu'on est quelques-unes très consciencieuses et à prendre les choses à cœur, et voilà, et il essaie, il a essayé d'avoir un contrôle un peu sur nous, sauf que là, on a claqué la porte [sa collègue et elle ont décidé de ne plus assumer la responsabilité de la formation].

Si certain-es enquêté-es s'interrogent et réfléchissent sur les raisons des traitements inégaux, d'autres situations rapportées mettent en jeu des usages plus évidents ou explicites de catégorisations liées au genre, à l'ethnicité, ou encore à la religion. C'est le cas de Samir, agent de catégorie C, renvoyé systématiquement par ses supérieurs à une religion et une origine, à travers l'étiquette de « rebeu » et de « barbu ».

La position statutaire peut ainsi constituer une ressource de pouvoir ou une ressource à défendre, et influencer tant l'émergence que l'issue d'un traitement discriminatoire. La situation peut tourner court, par exemple, si la personne visée réagit fermement grâce aux ressources personnelles (par exemple militantes) ou professionnelles (notamment liées au statut) dont elle dispose. Par exemple, Natacha, professeure d'universités qui a occupé plusieurs responsabilités institutionnelles, répond fermement à une remarque jugée antisémite d'un collègue. À l'inverse, Maély, en huitième année de médecine, relève que les commentaires sur son accent ou les questions sur ses origines (martiniquaises) sont nombreux lorsqu'elle se présente comme étudiante lors de ses stages à l'hôpital :

Je pense que le statut d'étudiante, enfin quand on se présentait « je suis étudiante en telle année de médecine », voilà le statut d'étudiant fait que les gens s'autorisaient plus... à poser des questions, à faire des remarques un peu déplacées mais ce que j'ai eu quasiment systématiquement quand j'étais étudiante c'est : « Et vous venez d'où ? ».

3.3 Les motifs des traitements discriminatoires

3.3.1 Les traitements sexistes

Statistiquement, une part significative des **étudiantes** déclare des traitements associés à un motif sexiste et considérés comme graves (15,6 %, contre 2,1 % des étudiants). Ce sexisme recouvre notamment, mais pas exclusivement, des remarques et comportements à connotation sexuelle. Ainsi, 10,3 % des étudiantes (vs 2,2 % des étudiants) font état de comportements sexistes sexualisés (marqué par des propos, des gestes ou des regards sexuels déplacés), tandis que 4,2 % d'entre elles ont connu des formes de harcèlement sexuel et 4,4 % des agressions sexuelles.

Chez les étudiantes, les discriminations liées au genre sont principalement le fait de deux catégories d'auteurs : des camarades et des enseignant·es. D'après les entretiens, les comportements discriminatoires de la part d'enseignant·es semblent s'intensifier au fur et à mesure qu'on grimpe les échelons vers le doctorat où la carrière devient un enjeu des relations. Certaines salariées en témoignent lorsqu'elles évoquent leur thèse, comme Isabelle, aujourd'hui maîtresse de conférences en sciences sociales, harcelée sexuellement par son co-directeur de thèse pressenti, qui lui « expliqu[ait] que si elle couch[ait] avec lui régulièrement [s]a carrière pouvait faire des bonds ». De son côté, Juliette, maîtresse de conférences en sciences et techniques, a toujours évolué dans un univers très masculin. Elle vit une période de thèse très difficile avec un directeur de thèse dont elle prend progressivement conscience de la « misogynie ». Lorsqu'elle remet en cause les « directions de recherche » qu'il lui propose et « qui ne fonctionnent pas », il le prend mal : « ça aurait dû le remettre en question et ça le remettait certainement en question, sauf que plutôt que de réagir de façon scientifique et professionnelle, il m'a débité tout un chapelet de, de... d'arguments misogynes, voilà ». Il la compare avec son autre doctorant, un homme, avec lequel il « n'a pas les mêmes relations », pouvant parler ensemble du « PSG ». Il se moque aussi de son ambition, la jugeant sans doute déplacée

venue d'une femme, en l'accusant d'avoir « les dents qui rayent le parquet ». Le post-doctorat qu'elle effectue ensuite aux Etats-Unis renforce sa conscience des rapports de genre qui opèrent dans le milieu académique en France. Elle y découvre un univers « très inclusif » où les postes de pouvoir peuvent être occupés par des femmes :

Bon les Etats-Unis, ce n'est pas la panacée mais moi j'étais quand même [nom de l'université], dans une des plus grandes universités au monde dans mon domaine, et en fait euh il y avait trois professeures qui étaient des pontes, qui étaient des femmes et le secrétaire de ces professeures-là c'était un homme. Et donc en fait ben le genre était complètement inversé [...] Ma cheffe, elle avait quatre enfants dont deux bébés, enfin le truc complètement hallucinant et du coup c'est peut être aussi en vivant dans cet environnement pendant un an qu'en fait quand je suis revenue en France et que j'étais recrutée et que je me suis repris tous ces trucs sur la thèse, je me suis dit « ouh là y a un truc qui ne va pas »

Ces rapports de genre marquent également les relations entre doctorant-es, et jouent sur les positions et espaces occupés. Emilie, doctorante dans une discipline de sciences sociales, ressent vivement les inégalités de genre qui marquent son quotidien dans le laboratoire où elle travaille : les hommes dominent l'espace (bureaux des doctorant-es) comme les responsabilités (représentants des doctorant-es, mandats syndicaux...). Cette domination masculine s'exprime aussi par des interruptions fréquentes lorsque des doctorantes prennent la parole, prenant une forme qu'Emilie, largement conscientisée sur ces questions, caractérise comme du « mansplaining »¹¹. Ces inégalités de genre ont un impact direct sur la carrière selon Emilie : les doctorants, mieux insérés, accumulent les expériences et les fonctions et développent ainsi plus facilement leurs réseaux professionnels.

Au-delà de l'univers doctoral, de nombreux entretiens conduits avec des étudiantes font état de micro-agressions sexistes de la part d'enseignants, telles des remarques sexistes, à connotation sexuelle, d'un enseignant de psychologie qu'a eu Ludivine au début de sa licence. Ces comportements gênent les étudiantes, qui tentent de fuir les premiers rangs, sans réaction de la part de la minorité de garçons présents en cours :

Je crois que c'était en première année de licence ou en deuxième, je ne sais plus, où on avait un prof de [matière] qui était quand même assez... particulier... enfin pfff c'était un vieux... il était vraiment âgé en plus. Je me souviens, il faisait toujours des réflexions aux filles un peu sexistes, à connotation sexuelle etc., et c'était un peu gênant quand même [...] Une fois il nous avait fait tout un truc en nous disant « oui la pilule, faites attention il y a des effets secondaires mais il y a d'autres moyens de contraception. Si vous voulez venir me voir après le cours pour en parler ». [...] Je pense qu'aucun de nous n'avait envie de parler de notre contraception avec ce prof. [rires] C'étaient que des réflexions un peu lourdes comme ça ou... Aussi dans les couloirs il y avait [...] des femmes qui passaient en jupe dans le couloir, il disait « ah

¹¹ Attitude condescendante qui consiste à expliquer à une femme quelque chose qu'elle sait déjà.

j'adore l'été ! » On en riait parce qu'on était à plusieurs et qu'il avait un côté assez comique mais c'était quand même un peu gênant et en plus je me souviens du coup nous les filles on ne voulait surtout pas être au premier rang, sinon on savait qu'on allait potentiellement être la cible pendant le cours de ces petites remarques, et les garçons ils s'en fichaient complètement eux. Ils se mettaient au fond alors que ça ne leur coûtait rien d'être devant à part qu'ils seraient obligés de travailler. Du coup c'était quand même toujours à nous d'être devant et... [rires]

Les entretiens conduits avec les étudiantes de médecine témoignent d'un climat sexiste sexualisé particulièrement prégnant et normalisé. Solène évoque les remarques sexistes ou graveleuses de la part d'enseignants « un peu cow-boys » qui « se la jouent » et « font des réflexions [...] sexistes » lors des cours en amphithéâtre, maniant les stéréotypes sur les femmes, par exemple sur leurs maladies spécifiques. Ces remarques sexistes sont quasi-ritualisées et font l'effet d'annonces, visant à prévenir toute forme de dénonciation : elles sont ainsi présentées comme des « blagues » qui peuvent valoir « d'aller en taule » mais qui sont censées incarner une « tradition » et qui restent pratiquées en milieu médical. Si certains professeurs se font huer, ils agissent cependant « en toute impunité ». Selon les quatre étudiantes en médecine interrogées – une a fait ses études il y a vingt ans et les trois autres sont encore étudiantes –, ces comportements sexistes se produisent surtout lors des stages à l'hôpital, particulièrement lorsqu'elles sont externes. Ils émanent des supérieurs hiérarchiques (chefs de service, notamment, plus rarement infirmiers ou internes). Ils prennent la forme de blagues maniant les stéréotypes de genre, mais aussi de propos graveleux voire d'attouchements sexuels, comme l'explique Solène :

Il y a des trucs un petit peu plus légers comme les remarques nulles de : « Bon, il y a plein de filles à ce stage, donc ça veut dire qu'on aura des gâteaux toutes les semaines ». Bon, ça ce n'est pas très intéressant mais ça passe encore, ça reste quand même une remarque qui n'aurait pas été faite si on avait été des étudiants hommes, mais bon, c'est... ça ne nous empêche pas de dormir. Il y a eu, il y a tout ce qui est non verbal, notamment au bloc opératoire, ou même parfois dans les bureaux, où les chefs sont collés derrière nous pour nous expliquer comment écrire sur un clavier ou pour corriger nos fautes en direct... avec l'autorité qui va bien. Il y a eu... il y a les remarques vraiment déplacées, de savoir si on a un copain ou une copine. J'ai eu un chef comme ça qui m'avait posé cette question-là et qui m'avait dit un jour : « J'ai posé cette question-là à une de tes prédécesseuses, et puis elle a dit qu'elle avait un vibro, donc ça me va aussi comme réponse ». Ça, c'est clairement pas rare du tout... Oui il y en a plein d'autres, il y a les remarques... Ouais c'est souvent ça, c'est... on ne les voit même pas venir.

Dans différentes filières d'études, les étudiantes ont également évoqué des traitements défavorables par les enseignant-es en raison de leur sexe. Ludivine déplore le favoritisme genré en psychologie, qui conduit à privilégier les interactions avec les étudiants en cours, les recrutements d'hommes pour des stages, et plus largement à penser que pour certain-es patient-es, les hommes incarneraient une

position « d'autorité » recherchée. Samia, étudiante en master d'économie, décrit pour sa part une ambiance machiste dans son milieu d'études. Habituee depuis longtemps aux remarques sur le fait qu'elle aurait choisi un « métier d'hommes », elle souligne aussi que, loin de « s'offusquer » des inégalités de genre qui marquent le marché du travail dans cette filière, notamment en matière de salaires, les enseignants les y préparent.

Les étudiantes relatent également des micro-agressions et des traitements sexistes **de la part d'étudiants** (dragage ou blagues lourdes, dessins, attouchements). Samia évoque ainsi les comportements de ses camarades masculins, qui dominent largement numériquement dans sa filière. Les blagues et les remarques y sont récurrentes ; elles sexualisent les femmes ou les renvoient à des stéréotypes, l'ambition étant par exemple ramenée chez elles à un « carriérisme » déplacé :

On va avoir le droit à des blagues salaces sexistes, enfin des choses entre autres comme ça et puis, forcément, tout est dans l'attitude qu'ils ont, c'est-à-dire... [...] Ils [ses camarades masculins] vont en fait avoir une attitude assez supérieure, etc. Et ça, du coup, comme on est moins de filles, on le ressent plus fortement, ce truc de dire oui, dès lors, par exemple, voilà, dès lors qu'on va avoir des objectifs, on va se positionner en disant « voilà je veux tenter ça » etc. ; la réflexion qu'on aura, c'est : « Regardez-la, elle est carriériste », alors que si c'est un garçon de la même promo qui fait la même chose, c'est plus du tout les mêmes réflexions.

Au sein du personnel, le sexisme est encore plus fréquemment évoqué, puisqu'ici la proportion de femmes à rapporter des traitements jugés graves liés à ce motif s'élève à 24 %. De manière comparable à ce que l'on a noté pour les étudiantes, les salariées sont 10,2 % à faire part de comportements sexistes sexualisés (contre 2,2 % des hommes), tandis que 3,3 % déclarent du harcèlement sexuel et que la même proportion (3,4 %) rapporte des agressions sexuelles.

Les traitements sexistes prennent de multiples formes chez le personnel également : sentiment de « charge mentale » et administrative au travail assortie d'une faible reconnaissance symbolique, discriminations sexistes, remarques et comportements sexualisés, harcèlement sexuel... Parmi les enseignantes-chercheuses, en particulier, une inégale répartition, entre les femmes et les hommes, du travail invisible et peu valorisé — la gestion de la relation avec les étudiant-es, les tâches et responsabilités administratives — est décrite dans nombre d'entretiens. Certaines enquêtées ont conscience de cette division genrée des rôles, quand d'autres s'interrogent de manière parfois prudente, et la posent sous forme « d'hypothèse ». C'est le cas de Camille, maîtresse de conférences en sciences sociales, qui, comparant la situation d'hommes et de femmes occupant le même type de responsabilités dans son environnement professionnel, évoque le travail « en arrière boutique » qui est l'apanage de ces dernières :

Évidemment, lui, bon, c'est un homme professeur des universités à la veille de la retraite, donc bon, on a un certain nombre de propriétés sociales différentes, et bon, ce n'est pas un hasard si c'est moi qui finis par faire plus que doubler mon service, quand lui il fait quarante heures, etc. [...] Je n'avais pas forcément le sentiment qu'il

y ait des discriminations, mais il y a bien, quand même, dans les faits, certaines formes d'inégalités qui, comme par hasard, font que c'est plutôt certaines personnes qui se retrouvent avec certaines situations. [...] Je suis [responsabilité occupée], le [responsable] c'est un homme, les deux [responsabilités occupées] ce sont des femmes, et qui est-ce qui veille au grain, qui dit : « Mais au fait, la demande d'untel on a bien donné suite ? », etc. Voilà, qui est-ce qui fait le travail comme ça ? [rires] C'est plutôt les femmes, voilà. Donc quand même, il y a toujours cette petite différence entre le statut le plus honorifique et puis la réalité du travail, y compris en arrière-boutique, enfin un petit peu dans l'ombre, quoi, que peut-être les femmes prennent davantage. Enfin je ne sais pas, si on transpose dans le monde professionnel ce qu'on appelle, quand on analyse la vie domestique, « la charge mentale », mais voilà, j'ai l'impression qu'en termes de charge mentale de ces questions institutionnelles, on a plutôt tendance, en tant que femme... Mais c'est juste une hypothèse comme ça que je voulais vous soumettre. [rires] On a tendance à le prendre plus pour soi, le prendre à cœur, dire « Ah oui c'est vrai qu'il faut s'occuper de cette chose ».

Laetitia, maîtresse de conférences en sciences sociales, tient un discours similaire, lorsqu'en référence au travail domestique des femmes, elle fait une « distinction entre [s]es collègues maîtresses de conférences et [s]es collègues professeurs, souvent au masculin, qui se déchargent un peu quand même de tout sur... sur les femmes, qui sont des secrétaires, des mamans, des nounous... ». Isabelle, également maîtresse de conférences en sciences sociales, constate pour sa part les inégalités de carrière qui découlent de cette division genrée des rôles, en termes d'accès à l'Habilitation à diriger des recherches, notamment. En dépit de leur désinvestissement du travail administratif, les hommes enseignants-chercheurs se voient attribuer des avantages en termes de périodes dédiées à la recherche (CRCT, délégations) :

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, enfin je veux dire, moi je suis [dans un département], il y a deux professeurs, c'est deux hommes, voilà, les hommes habilitent plus vite que les femmes, parce qu'ils prennent moins de charges administratives, parce qu'ils font parfois moins de choses à la maison, pas tous, mais enfin. Et voilà, la progression dans la carrière n'est pas la même. [...] J'ai des collègues qui sont là depuis plus longtemps que moi, [...] qui n'ont assumé aucune charge administrative, aucune. Aucune. Rien, rien. Ça me rend dingue, hein ! Aucune charge, ça ne les a pas empêché d'avoir une délégation au CNRS, deux CRCT [...]. Et je me dis, c'est aussi ça les inégalités aujourd'hui dans l'université, quoi.

D'autres types de récits portent sur des discriminations et inégalités liées à la maternité. Alors jeune docteure, enceinte, Isabelle n'a pas été auditionnée pour un poste alors que des collègues la pressaient comme une candidate idéale. Un des professeurs membres de l'université qui recrutait l'avait invitée à intervenir dans un séminaire, et l'avait accueillie en s'exclamant : « Mais vous ne m'aviez pas dit que vous étiez enceinte ! ». Quand par la suite elle cherche à savoir ce qui s'est passé,

un membre du comité lui a indiqué officiellement qu'une personne aurait dit, lors de la réunion de sélection des candidatures, qu'il était « hors de question de recruter une jeune femme qui venait d'accoucher, qui avait deux jeunes enfants et vivait à Paris ». Dans un autre registre, Sarah, aujourd'hui professeure des universités, souligne que la grossesse et la maternité créent ce qu'elle continue de percevoir, même « avec le recul », comme des « trous » dans l'activité scientifique des femmes — situation difficile à vivre pour elle, comme pour les jeunes collègues qu'elle côtoie :

Plus jeune, ça a été un peu plus dur pour moi, parce qu'effectivement c'était moins reconnu, quand j'étais entre les congés maternités et autres, j'avais besoin de publications, et je ne l'ai pas bien vécu... J'avais du mal à me dire « c'est normal un trou ». [...] Mais je le vois encore aujourd'hui, c'est vrai, avec les collègues, avec des collègues plus jeunes, des femmes qui le vivent aussi, qui le vivent mal [...] parce qu'avec le recul on pourrait dire que c'est un trou, mais quand on est dans le trou, on sait pas si... [...] si on va s'en sortir. Je pense que c'est ça aussi, qui fait qu'on le vit plus mal.

Ce type de discriminations peut aussi, plus rarement, concerner des hommes. Abriel, qui travaille dans un des services communs de l'université, subit de multiples rappels à l'ordre au travail, du fait de son implication dans sa vie familiale : « On n'arrive pas à intégrer qu'un homme puisse avoir envie d'être présent pour son fils ». Ces pressions ont été particulièrement fortes lorsque sa femme était enceinte et vivait une grossesse difficile. Ses supérieures, femmes, lui ont refusé les absences pour rendez-vous médicaux d'un proche auquel il avait droit, ce qui l'a obligé à ramener au travail le texte de loi à ce sujet pour obtenir gain de cause. Il subit leurs remarques (« Pourquoi vous ne la collez pas dans un taxi ? », « Ah, mais elle ne peut pas conduire ? »). Agent de catégorie B, il dit effectuer un travail de cadre, avec les exigences qui l'accompagnent (en termes d'horaires, notamment), sans en avoir le statut, le salaire, et le pouvoir décisionnel. Il angoisse à chaque fois que son fils risque d'être malade. Sa participation à l'enquête est motivée par le souhait de démontrer que les normes et les attentes sexistes (ici celles qui associent l'investissement familial à la féminité) ont aussi des répercussions négatives sur les hommes :

Je suis un mec, donc on attend de moi que je sois un mec, mais moi j'ai envie de faire d'autres choses, comme, voilà, élever mon fils, tout ça. Et il y a une forme de machisme inversé, de se dire « ben attend, t'es un mec, ferme ta gueule », quoi. [...] Si je peux servir à dénoncer un peu tout ça aussi, je trouve que c'est intéressant. [...] Hélas, il n'y a pas que les femmes qui... normalement personne ne devrait subir tout ça. Et ouais, les hommes le subissent aussi. Certains en tout cas. [rires] Moi en l'occurrence.

D'autres entretiens conduits avec des membres du personnel mettent en avant le sexisme ordinaire dans certains contextes décrits comme des milieux d'hommes, ce sexisme du quotidien participant à créer une distribution inégale des tâches entre les sexes. Sarah, professeure en économie, donne l'exemple d'un collègue qui considérerait que le projet sur les relations entre université et entreprises, auquel elle avait largement contribué, devrait être porté par un autre collègue (masculin). Elle finit par

quitter cette mission parce qu'« on avait considéré qu'il valait mieux que ça soit quelqu'un d'autre qui n'y connaissait rien mais il avait l'avantage d'être homme ».

D'autres témoignages évoquent des comportements sexistes sexualisés ou des formes plus caractérisées de harcèlement sexuel. Les femmes interrogées mentionnent à maintes reprises les propositions sexuelles non désirées qui leur ont été faites par des collègues occupant une position hiérarchique supérieure. Pour Isabelle, cette forme de sexisme est banale. Elle a vécu le harcèlement sexuel d'un co-directeur de thèse pressenti, lorsqu'elle était jeune doctorante, il y a une vingtaine d'années, et pense qu'aujourd'hui ces affaires sont peut-être davantage dénoncées, mais continuent de se produire. De son côté Clémence, enseignante-chercheuse en droit, a subi, lorsqu'elle est jeune MCF stagiaire, des allusions sexuelles déplacées de la part de deux membres de la direction de sa composante, se manifestant par des remarques sur son physique (elle était vue comme « jeune et mignonne ») à l'occasion d'une invitation à déjeuner, mais aussi par des propositions sexuelles prononcées sur le mode de l'humour.

3.3.2 Les traitements racistes

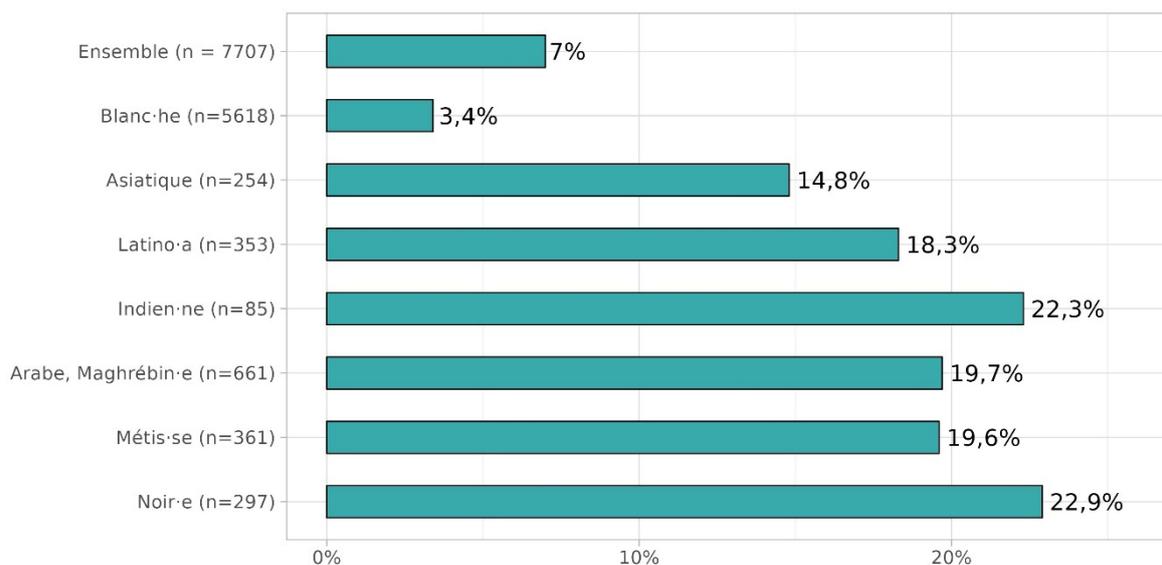
D'un point de vue statistique, les traitements à caractère raciste – ceux qui sont associés par les répondant-es à l'origine ou la nationalité, à la couleur de peau, à la religion, à l'accent ou la maîtrise de la langue – sont eux aussi répandus dans le contexte universitaire.

Si on porte le regard sur les groupes potentiellement les plus exposés, on constate en effet qu'entre 15 et 25 % des répondant-es, selon les groupes considérés, rapportent des actes discriminatoires perçus comme graves liés à ce type de motifs. Il existe cependant des variations non négligeables selon les assignations ethno-raciales des individus¹², selon leur affiliations et héritage religieux et selon leur lien à la migration.

Parmi les étudiant-es, les plus exposé-es sont les personnes qui se disent vues comme « noires » (22,9 %), « indien·nes » (22,3 %), « arabes/maghrébines » (19,7 %), « métiss-es » (19,6 %) ou « latino-as » (18,3 %), tandis que les personnes perçues comme « asiatiques » rapportent en moyenne un peu moins (14,8 %) des traitements racistes qu'elles estiment « graves ».

¹² Une question permettait de prendre en compte ces assignations en demandant aux personnes comment elles étaient perçues (« comment pensez-vous que les autres vous voient en général ? »), avec une liste prédéfinie d'appartenances, assortie de la possibilité de renseigner un champ « autre » ou de ne pas répondre.

Figure 3. Déclarations de traitements racistes jugés graves par les étudiant·es selon l'assignation ethno-raciale

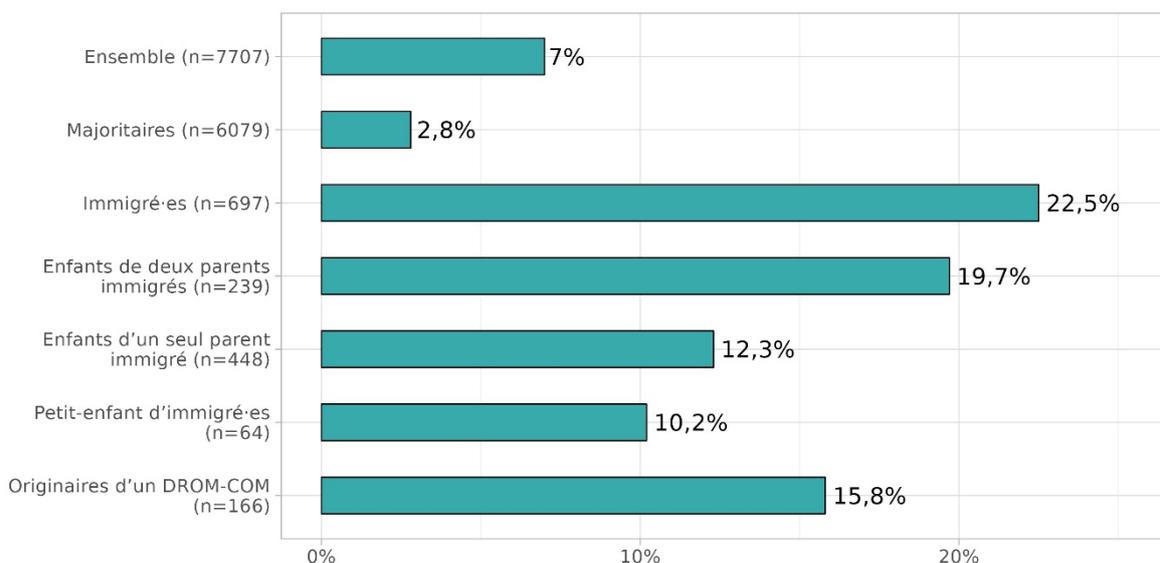


Champ : Etudiant·es (N=7 707) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés¹³.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA.

D'autres différenciations opèrent au sein même de ces groupes selon le lien à la migration des répondant·es : ce sont les étudiant·es immigré·es (pour la plupart des étudiant·es étranger·es venu·es en France pour leurs études) qui rapportent le plus de faits racistes (22,5%), comparativement aux étudiant·es nées en France de parent(s) ou grand(s)-parent(s) immigré(s). La déclaration d'expériences racistes tend à diminuer à mesure que le lien à la migration s'éloigne ou lorsque les enfants/petits-enfants sont issues de familles mixtes du point de vue de l'ascendance migratoire : ainsi 19,7 % des étudiant·es né·es de deux parents immigrés, 12,3 % des personnes nées d'un seul parent immigré, et 10,2 % des petits-enfants d'immigré·es disent-iels avoir fait l'objet de comportements racistes dans le cadre universitaire.

¹³ Dans les tableaux, les figures et le texte de ce rapport, les pourcentages indiqués sont des pourcentages pondérés. Les effectifs qui sont mentionnés dans certains graphiques et tableaux correspondent au nombre réel de répondant·es dans notre échantillon.

Figure 4. Déclarations de traitements racistes perçus comme graves par les étudiant-es selon le lien à la migration

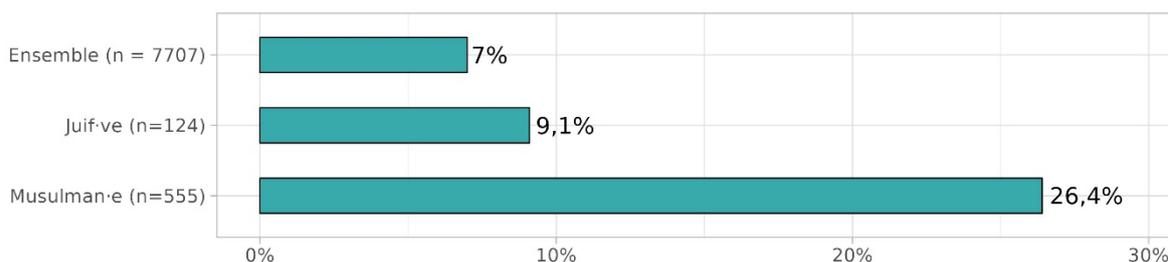


Champ : Etudiant-es (N=7 707) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRIS, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA.

Les appartenances religieuses jouent également un rôle. Une proportion particulièrement élevée d'étudiant-es se disant musulman-es ou d'héritage religieux musulman¹⁴ rapportent des faits racistes (26,4 %). Si les personnes juives ou d'héritage religieux juif sont bien moins nombreuses à se dire concernées par ce type de faits, elles représentent tout de même une proportion non négligeable (9,1 %).

¹⁴ Plusieurs questions étaient posées sur le rapport à la religion dans le questionnaire. Les résultats sont relativement proches en utilisant l'une ou l'autre de ces variables, mais effectuer des regroupements permettent de disposer d'effectifs plus nombreux, en particulier pour la religion juive, et donc de données plus robustes. Nous avons regroupé ici dans une même variable les réponses à deux questions sur le rapport à la religion : la catégorie « juif-ve » renvoie aux personnes qui se déclarent de religion juive ou qui ont un héritage religieux juif, par leurs parents ; il en est de même pour la catégorie « musulman-e » qui regroupe elle aussi les réponses sur l'affiliation et sur l'héritage religieux.

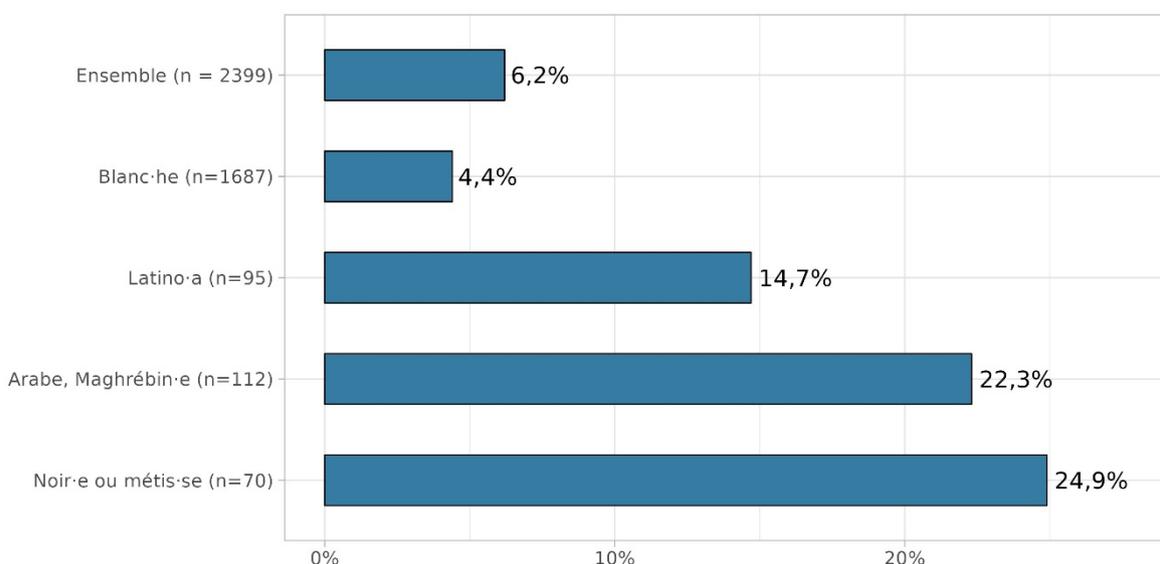
Figure 5. Déclarations de traitements racistes jugés graves par les étudiant·es selon l'assignation et l'identification religieuses



Champ : Etudiant·es (N=7 707) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA.

Ces logiques se retrouvent également **du côté du personnel de l'université**, même si la faiblesse des effectifs pour certains groupes n'autorise pas ici l'analyse de leur situation spécifique. C'est le cas des personnes vues comme « noires » — que l'on a dû regrouper avec celles perçues comme « métisses » faute d'effectifs suffisants —, mais aussi des personnes vues comme « Roms, tziganes », « indiennes », « asiatiques », dont les singularités d'expériences ne peuvent pas être étudiées ici. Concernant le lien à la migration, les effectifs sont également trop faibles pour les petits-enfants d'immigré·e(s) et les originaires d'un DROM-COM.

Figure 6. Déclarations de traitements racistes jugés graves par les membres du personnel, selon l'assignation ethno-raciale

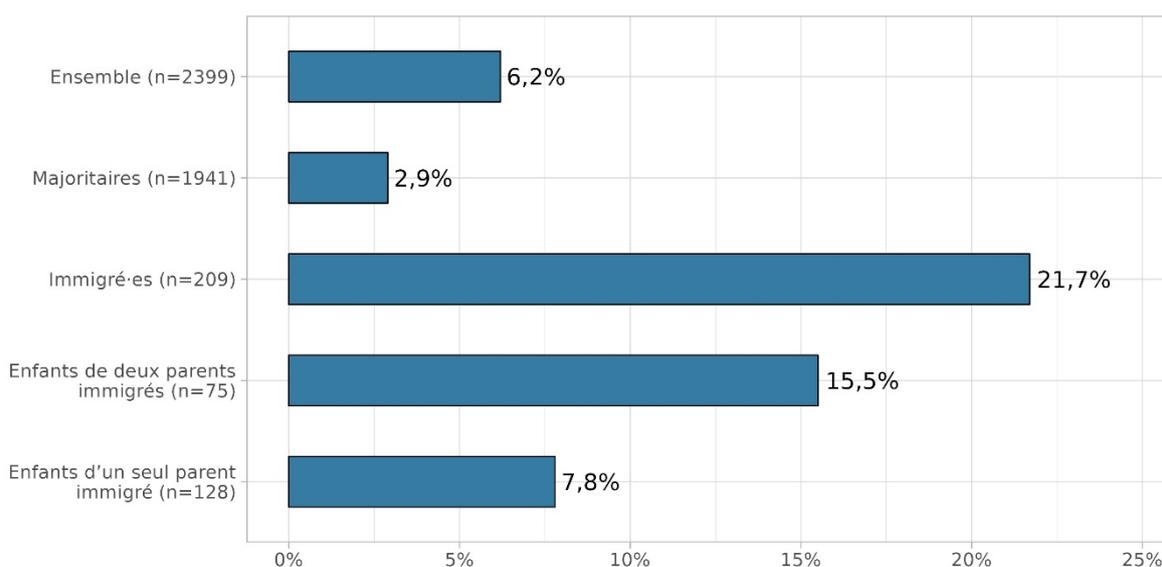


Champ : Personnel (N=2 399) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA.

Comme pour les étudiant·es, ce sont les personnes qui se déclarent vues comme « noires ou métisses » (24,9 %), « arabes ou maghrébines » (22,3 %), et dans une moindre mesure « latino-as » (14,7 %) qui rapportent le plus d'actes discriminatoires racistes. Par ailleurs, les traitements inégaux racistes dans le cadre universitaire concernent avant tout les immigré·es (21,7 %) et dans une moindre mesure

les enfants de deux parents immigrés (15,5 %). Les salarié·es descendant·es d'un seul parent immigré·e rapportent, pour leur part, bien moins de faits racistes (7,8 %), comparativement aux étudiant·es du même profil (12,3 %). Cela peut s'expliquer par la structure de ce groupe, majoritairement composé, pour ce qui est du personnel, d'enfants d'un·e immigré·e européen·e, alors que pour les étudiant·es, les origines nationales du parent immigré sont plus diversifiées et incluent une proportion importante d'origines extra-européennes.

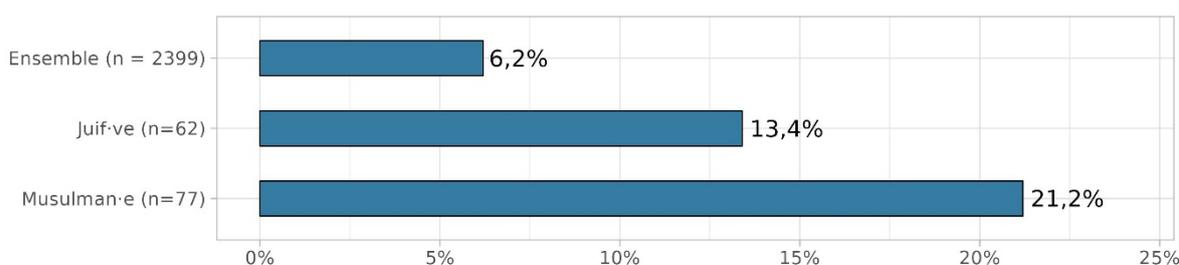
Figure 7. Déclarations de traitements racistes perçus comme graves par les membres du personnel, selon le lien à la migration



Champ : Personnel (N=2 399) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSlS-UCA.

Les appartenances religieuses entrent ici aussi en ligne de compte : dans le contexte professionnel, l'expérience du racisme concerne en effet plus d'un cinquième des personnes vues ou s'identifiant comme « musulmanes », et 13,4% des personnes se disant juives ou vues comme telles.

Figure 8. Déclarations de traitements racistes perçus comme graves par le personnel, selon l'assignation et l'identification religieuses



Champ : Personnel (N=2 399) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSlS-UCA.

L'enquête qualitative révèle certaines spécificités de la perception des discriminations à caractère raciste. Les enquêté·es semblent en effet associer plus facilement une situation discriminatoire au genre qu'à un motif renvoyant à leur statut ethno-racial. Deux raisons principales pourraient permettre d'en rendre compte. Tout d'abord, les actes sont souvent plus explicites dans le cas du sexisme (si l'on songe par exemple aux remarques maniant des stéréotypes négatifs sur les femmes, aux propos ou aux avances sexuels). Le racisme semble se manifester de manière plus implicite, plus souterraine, sous des formes parfois invisibilisées. Ces situations suscitent alors plus souvent chez les victimes un procédé évaluatif pour juger de leur caractère raciste ou non, cette évaluation s'appuyant sur différentes ressources et expériences, notamment la connaissance préalable de « scénarios » du racisme, via les expériences personnelles et indirectes en la matière, ainsi que les savoirs intellectuels sur le « racisme de tous les jours » dans la société (Essed, 1991).

Il faut dire aussi que les dénonciations du sexisme et des violences sexuelles sont davantage médiatisées et reconnues comme légitimes aujourd'hui, notamment depuis le mouvement *#MeToo*. Sauf les cas de racisme « ouverts » ou explicites, qui font l'objet d'un opprobre moral souvent partagé, le racisme quotidien ne bénéficie pas en France de la même reconnaissance sociale et politique. La dimension ethno-raciale ne tient pas une place privilégiée dans les politiques de lutte contre les discriminations¹⁵. Les politiques universitaires en témoignent particulièrement. La Conférence permanente des chargé·es de mission égalité et diversité, mise en place en 2011, était essentiellement mobilisée au départ autour des questions d'égalité femmes-hommes. Depuis 2017, dans le sillage du mouvement *#MeToo*, les actions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) se sont renforcées dans les établissements universitaires, notamment par le développement des cellules d'accueil et d'écoute. Si un réseau de référent·es « racisme et antisémitisme » a aussi vu le jour depuis 2015, il reste inégalement développé sur le territoire. Dans certaines universités, ces référent·es n'existent pas et les dispositifs de signalement affichent surtout un objectif de lutte contre les VSS ; ou bien l'absence de définition claire de leurs missions et la faiblesse de leur budget entravent leur action.

Pour illustrer les formes plus souterraines mais non moins insidieuses de racisme, on peut citer l'exemple dont une étudiante en philosophie, Stéphanie, a été témoin. Elle rapporte qu'une chargée de cours ne « parlait jamais » à deux camarades de sa promotion qui portaient le voile : « elle ne leur adressait jamais la parole. [...] Ça n'allait pas plus loin, donc est-ce qu'il faut disqualifier ça ? Ça fait régner une sale ambiance mais il n'y avait pas d'attaques *ad hominem* en cours ». Ce type de récits évoquant des traitements inégalitaires en raison de l'origine ou de la religion qui se manifestent essentiellement par de petits signes, par une indifférence ou un manque d'attention, est répandu dans l'enquête et contraste avec les formes d'hyper-visibilisation d'une partie des situations sexistes relatées.

Le racisme se manifeste dans différents contextes : dans les relations entre enseignant·es et étudiant·es, dans les rapports entre étudiant·es, et entre membres du personnel. **Du côté des étudiant·es**, plusieurs récits de racisme émanent directement de victimes : ils proviennent d'étudiant·es tou·tes venues de l'étranger pour étudier en France ou originaires des DROM-COM.

¹⁵ Hormis pendant la courte parenthèse 1998-2003 de la politique française en la matière (Dhume, 2012).

D'autres sont des témoignages indirects, concernant des situations observées publiquement (par exemple en cours) ou rapportées par des ami·es à des étudiant·es de notre enquête. Ces témoignages concernent des étudiant·es étranger·es, mais aussi des descendant·es d'immigré·es.

Quelques étudiant·es minoritaires parmi celles et ceux que nous avons interrogé·es disent n'avoir pas (ou peu) subi d'expériences racistes dans le cadre universitaire. Outre que lire les événements en termes de racisme dépend de dispositions forgées par diverses expériences (on y reviendra dans la section 5.1), ce discours sur l'absence ou la faiblesse du racisme dans la sphère des études reflète aussi le sentiment que les discriminations sont bien plus fortes ailleurs, par exemple dans les relations avec les administrations pour les étudiant·es étranger·es. Étudiante marocaine, Chaïma évoque seulement en entretien une interaction raciste, ponctuelle mais marquante, qui ne la concernait pas personnellement et à laquelle elle a assisté en cours, entre une enseignante et une étudiante. Si la scène l'a « choquée », elle relativise ensuite la place du racisme dans le contexte universitaire, par comparaison avec d'autres sphères de la vie sociale, et estime globalement que l'université, du moins celle qu'elle fréquente, par comparaison avec d'autres, est le seul endroit où elle se sent « respectée », dans « tous ses droits » :

À l'université [nom] ils m'ont bien traitée vraiment, c'est la raison pour laquelle je suis revenue à l'université [nom]. [...] Parce que vraiment c'est... ils ont un système très très agréable, vraiment. A part le problème avec la personne, mais... [...] la direction, et tout le monde là-bas, ils sont très respectueux, et ils sont plus, plus conscients des étudiants étrangers que, oui, en fait... [...] Oui, en fait, même s'ils ne parlent pas bien le français, c'est leur deuxième, ou troisième langue, alors que à [nom d'une autre université, plus élitiste] ou... dans... c'était pas forcément à l'université, c'était surtout dans les... dans des lieux, supermarchés ou des lieux administratifs, là où je devais renouveler mon titre de séjour, etc., il y avait vraiment énormément de discriminations. Comme ils voyaient que je ne parlais pas bien français, ils me traitaient bizarrement, oui, ils faisaient même des grimaces un peu bizarres, ce genre de... des grimaces comme s'ils étaient dégoûtés de la façon dont je parlais, alors que... [...] C'est pour ça, en fait, vraiment [...] j'aime trop le système français à l'université. C'est vraiment parce que c'est le seul endroit où je me sens vraiment libre, respectée, et j'ai tous mes droits, vraiment.

Dans d'autres entretiens conduits avec des étudiant·es racisé·es, d'autres motifs de discrimination passent au premier plan dans les récits. C'est le cas de Noémie, qui se focalise avant tout sur sa condition d'étudiante transgenre, et dans une moindre mesure de Samia, qui évoque des blagues racistes de la part de ses camarades, mais qui se considère davantage dévalorisée en tant que femme dans ce milieu très masculin. Comme le pointent aussi les discours de Chaïma et de Samia, le type d'université et de filière fréquentée est aussi à prendre en compte : l'expérience du racisme prend une place d'autant plus importante dans les entretiens avec des étudiant·es minoritaires que les établissements et les filières d'études sont peu mixtes en termes de composition ethno-raciale. Le racisme touche par ailleurs particulièrement certains profils d'étudiant·es : les étudiant·es étranger·es,

mais aussi celles et ceux qui sont perçu.es comme « noir.es » ou « africain.es », dont l'altérisation se trouve redoublée par le statut d'étranger-es.

Plusieurs entretiens font état de racisme entre pairs. Le discours de Moussa, venu en France par le biais d'un programme de bourses prestigieux, et étudiant dans un master d'une filière d'économie peu mixte sur le plan ethno-racial, est illustratif du phénomène. Il se centre sur le rejet qu'il a subi au sein de sa promotion, et les difficultés qui en ont découlé. Les autres étudiant-es ne l'intégraient pas dans les travaux de groupes, si bien qu'il s'est retrouvé à devoir réaliser seul le travail demandé (ou seulement avec une autre camarade, d'origine subsaharienne comme lui, avec laquelle il s'est lié), et parfois à remettre ses travaux en retard. S'il y avait aussi d'autres étudiant-es « noir-es » dans sa classe, mais né-es et ayant grandi en France, il fait l'hypothèse qu'ils ne « voulaient pas paraître plus africain[-e]s » en le côtoyant. Moussa a très mal vécu cette expérience et en conclut : « c'est vraiment une réalité, il y a du racisme ».

Des étudiant-es ont également décrit des interactions racistes avec des membres du personnel universitaire, principalement des enseignant-es. La maîtrise de la langue (supposée) ressort de certains entretiens comme un marqueur fort d'altérisation et d'infériorisation dans le cas des étudiant-es étranger-es. Maria, étudiante argentine en L3 de sciences humaines, est régulièrement renvoyée à ce statut d'extranéité du fait de son accent, alors qu'elle maîtrise bien le français. Les remarques sont parfois bienveillantes, comme celles d'une enseignante qui demande à toute la classe de l'écouter car « en plus, elle s'exprime très bien en français ». Lorsque Maria pose une question, certain-es enseignant-es ont tendance à mettre l'accent sur la définition des termes, alors même qu'elle n'a simplement pas compris un point « comme n'importe quel étudiant ». Si Maria se dit « blanche, valide », et en tant que telle « privilégié[iée] », ce renvoi récurrent au statut d'étrangère par le marqueur de la langue lui pèse et joue sur sa confiance en elle.

Le port du voile apparaît plus fortement encore dans les récits recueillis comme un élément central dans les processus de stigmatisation et de discrimination. Chloé, étudiante en STAPS, raconte par exemple qu'une enseignante a demandé à une de ses amies d'ôter son voile pour éviter la fraude pendant un examen, avant de réaliser, trente minutes après, qu'elle a fait une erreur, et de revenir sur sa demande. De son côté, Safia, doctorante algérienne portant elle aussi un foulard, relate le barrage exercé par une agente administrative du CROUS à sa demande de logement. Elle souligne aussi le clivage entre doctorant-es français-es et étranger-es dans un des laboratoires de son université, globalement peu tourné vers « l'international ». Plus généralement, elle raconte différentes situations mettant en jeu des attitudes négatives ou des formes de froideur à son égard, comportements qu'elle rapporte à son foulard et à son origine étrangère.

Les comportements discriminatoires de la part d'enseignant-es semblent se manifester particulièrement dans le cadre de situations où l'étudiant-e paraît aux yeux de l'enseignant-e remettre en cause son autorité pédagogique (débats, expression de désaccords, questions posées de manière très engagée, etc.). Les discriminations ethno-raciales s'inscrivent ainsi, comme d'autres formes de discriminations, dans des contextes où se joue une relation de pouvoir – ici l'asymétrie de positions entre enseignant-es et étudiant-es –, qui vient renforcer les rapports de domination liés aux assignations ethno-raciales. Le témoignage indirect de Julia, à propos d'une de ses amies de

promotion, « noire », est à cet égard révélateur. L'interaction discriminatoire prend place dans un contexte de désaccord intellectuel, sur la scène « publique » qu'est la classe, avec un enseignant décrit comme ayant des « méthodes à l'ancienne » :

Ça devait être un cours de [intitulé du domaine] et elle, ce n'est pas son orientation favorite. Elle avait un prof un peu... ben, vieux jeu, on va dire ça comme ça, un peu ancien et un peu « méthodes à l'ancienne », aussi. Et ils n'ont pas été d'accord, en gros ils ont commencé à s'énerver l'un, l'autre, et je crois, voilà, qu'il lui a reproché de pas être forcément... à sa place, en fait : à critiquer ce qu'il était en train de dire et que pour lui ce n'était pas critiquable et... il a fait un sous-entendu comme quoi elle était impolie, parce que de toute façon elle venait d'on ne sait où et que là-bas, ils n'étaient pas bien élevés et... voilà ! Propos qui est très raciste, parce que, ben, elle est française ! en plus [rires]. Voilà. [...] Elle a eu l'impression d'avoir la honte, en plus, parce que c'était [...] devant tout le monde, ce n'est pas forcément évident à gérer, et à la base c'est quelqu'un — mon amie — d'assez impulsif, c'était pour ça qu'elle se permettait de dire qu'elle n'était pas forcément d'accord avec la pensée [référence à la sous-discipline] et qu'elle ne comprenait pas, et voilà... Et là, je pense qu'elle s'est retrouvée vraiment un peu choquée et énervée, mais à pas trop savoir quoi répondre.

Dans quelques (rares) cas, des enquêté-es (évoquent en tant que témoins) des comportements racistes d'étudiant-es envers les enseignant-es. Ce type de racisme semble surtout concerner des enseignant-es au statut le moins valorisé dans la hiérarchie universitaire. Des allusions et des manières dévalorisantes de s'adresser à des chargé-es de TD sont ainsi relatées, par exemple par Marta, à propos d'un enseignant « noir » dans une filière plus élitiste que d'autres, alors que l'attitude n'est pas la même vis-à-vis d'un autre chargé-e de TD, lui aussi étranger, à l'accent plus « marqué », mais décrit comme « blanc ». C'est également le cas d'un chargé de TD « asiatique » dans un master d'économie selon un autre témoignage, évoquant une imitation stigmatisant l'accent chinois quand le nom de l'enseignant est annoncé, suivi de rires d'étudiants décrits comme étant surtout des garçons « blancs ».

Enfin, quelques situations de **racisme au travail entre membres du personnel** sont également relatées. L'antisémitisme et le racisme peuvent s'exprimer de manière ponctuelle, et néanmoins marquante pour les victimes, comme les remarques d'un collègue visant à deux reprises Natacha, professeure d'université, lorsque leur discussion tourne au désaccord en réunion : « ça va, ça n'est pas une discussion talmudique ! » ou « on n'est pas dans Rabbi Jacob ». Ils prennent parfois une forme récurrente, comme dans le cas d'Aleksandra, enseignante-chercheuse arrivée en France très jeune, et dont les recherches portent sur son pays d'origine. Celle-ci elle se juge déclassée et dévalorisée dans son laboratoire et sa discipline en général, en raison de la relégation au second plan des chercheur-ses travaillant sur des pays étrangers, qui est redoublée lorsqu'ils en sont originaires. Des commentaires et des blagues la renvoient également de manière régulière à ses origines, à propos, par exemple, d'une supposée complaisance de sa part vis-à-vis des étudiant-es de la même origine (voire de « pots de vin » que ces dernier-es lui verseraient pour s'acheter de bons résultats). Il lui est aussi reproché d'ignorer des habitudes « françaises », ou à l'inverse elle est louée pour sa très bonne maîtrise d'un

français « sans accent », alors qu'elle a grandi en France. Aleksandra souhaite donc témoigner des formes de racisme que peut vivre une « blonde aux yeux bleus » : « je suis un symptôme » dit-elle, le symptôme dicible (parce que « blanche ») de formes de racisme moins ouvertement exprimé à l'égard de personnes « maghrébines » ou « africaines ». Dans d'autres entretiens, c'est le nom, écorché ou mal orthographié de manière répétée, qui est au centre des processus d'altérisation. Ainsi, Abriel, BIATSS dont la famille est originaire d'Europe du Sud, témoigne des erreurs récurrentes sur son nom de famille, y compris sur des documents officiels comme les bulletins de paie, ou sur l'écriteau de son bureau et dans l'organigramme. Ce qu'il décrit comme du « racisme ordinaire » peut avoir des conséquences sur le calcul de sa retraite, par exemple.

Enfin, le racisme peut aussi recouvrir des formes très violentes, permises par la fragilité statutaire de certains membres du personnel. Agent contractuel de catégorie C, nouvel arrivé dans le service, Samir subit pendant près de deux ans un harcèlement raciste au travail de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Limité à des allusions et des blagues ciblant sa religion et son origine, ce harcèlement tourne, lorsque Samir commence à résister *via* divers signalements, à l'intimidation (accusations de fautes professionnelles, convocations intempestives par sa hiérarchie...) et à la violence (menaces ainsi qu'agression physique par un tiers visant à l'empêcher d'agir) :

Et à cette époque-là, le seul qui n'était pas titulaire — je venais d'arriver en fait —, c'était moi, donc [...] les réflexions, enfin on va dire les humiliations, on va dire, il n'y en a plus eu sur les titulaires, etc. etc. Il n'y avait pas les mêmes droits pour les contractuels que pour les titulaires, et en fait c'est moi qui ai tout pris dans la gueule. Parce qu'il y en a même eu deux autres qui sont arrivés, des contractuels, pendant que j'étais là, c'est-à-dire après moi, qui sont partis avant moi, c'est-à-dire qu'ils n'ont même pas tenu la distance. [...] J'avais un collègue qui, lui, était titulaire, mais un Reubeu on va dire, aussi, comme moi, mais souvent [le supérieur] nous confondait, bon généralement pour ce genre de personnes on est tous pareils. Donc il [nous] confondait [...] pendant un petit moment, et après il a pris le temps de savoir qui était qui, et ça a commencé, voilà, ça a commencé à se préciser, en fait. Et oui, et après ce n'était que moi, hein : des convocations, les convocations dans le bureau pour me retarder, les jours où par exemple je prenais une heure [...] pour aller chercher les enfants [...], ce genre de choses quoi. En fait, ça arrivait très souvent. Une fois on avait fait un repas de groupe avec l'équipe, et en fait, on avait laissé des restes dans le frigo, donc bien emballés [...]; il nous a fait enlever le frigo en fait, avec nos bouffes dedans [...]. Comme quoi on ne méritait plus d'avoir un frigo, ce genre de décisions, en fait. Voilà c'était très, ouais, c'était des humiliations [...] et après c'est devenu le quotidien, en fait. [...] Je pense que vous êtes tombée sur la mauvaise personne pour parler de discrimination, parce que je vais non seulement vous prendre énormément de temps, si vraiment vous voulez tout savoir, et surtout vous allez vite vous rendre compte que, qu'il y a des choses qui sont infligées à des personnes qui, ben qui sont, enfin c'est démentiel, c'est inexistant [...]. Je n'ai jamais pu porter plainte, hein, depuis quatre ans [...]. Ils m'attendaient,

comme un guet-apens, parce que monsieur [son supérieur] [...] il avait énormément de relations [...]. J'ai des gens qui sont venus à la maison pour me tabasser, moi-même j'ai été tabassé [...], ah non non, là vous êtes tombée sur le bon client ! [...] Au bout d'un moment ça allait beaucoup trop loin, vraiment, comme je vous dis, ça allait vraiment trop loin, ils forçaient mon casier, ils vidaient mes affaires, enfin voilà, on parle de choses, là, vraiment c'était ciblé.

Ce récit illustre à nouveau l'imbrication entre relations de pouvoir et processus discriminatoires : comme Samir le souligne lui-même, ce harcèlement raciste est rendu possible par cette position dominée dans l'organisation de travail.

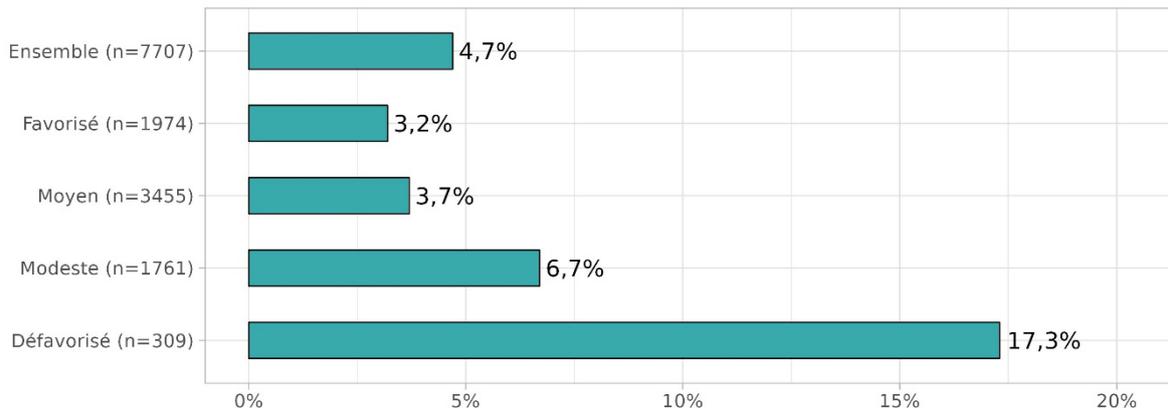
3.3.3 Les traitements classistes

L'enquête ACADISCRIS s'intéresse également aux traitements discriminatoires liées à la classe sociale. Le questionnaire invitait les personnes à préciser si la situation inégalitaire vécue était liée à leur « lieu de résidence ou [leur] origine sociale ». Cette dimension a aussi été abordée dans quelques entretiens.

Quantitativement, les traitements classistes dans le cadre universitaire constituent une réalité pour une partie significative des personnes issues des milieux les plus populaires, étudiant·es comme membres du personnel. Parmi les personnes se déclarant d'une origine sociale « défavorisée »¹⁶ — qui constituent une très petite proportion des usager·es et des salarié·es de l'ESR (de l'ordre de 4 %) —, une part importante rapporte des comportements discriminatoires en lien avec cette origine sociale ou avec le lieu de résidence. Cela représente 17,3 % chez les étudiant·es et 14,2 % parmi les membres du personnel.

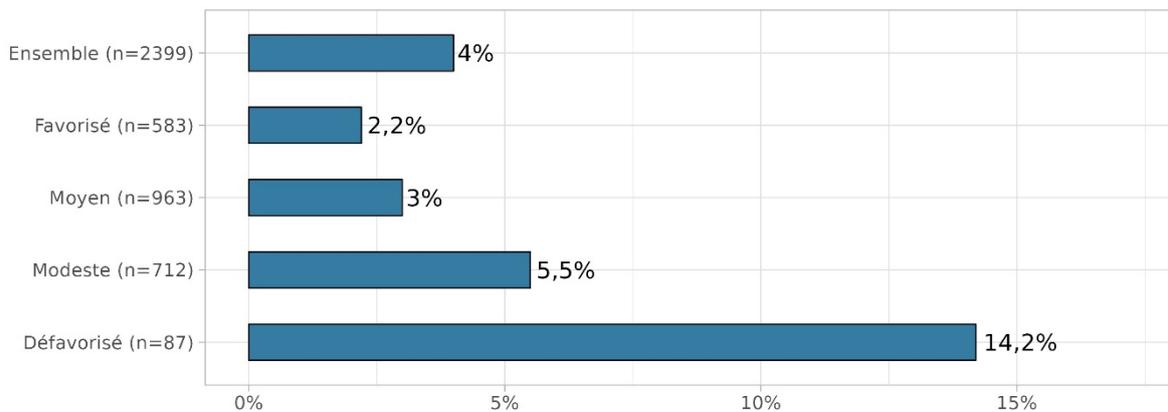
¹⁶ Pour les étudiant·es comme pour le personnel, la question sur l'origine sociale utilisée ici était posée de la manière suivante : « Si vous pensez aux conditions de vie de votre famille quand vous étiez adolescent.e, vous diriez que vous venez d'un milieu... : défavorisé, modeste, moyen, favorisé ».

Figure 9. Déclarations de traitements classistes jugés graves par les étudiant-es selon le milieu social d'origine



Champ : Etudiant-es (N=7 707) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSlS-UCA.

Figure 10. Déclarations de traitements classistes jugés graves par les membres du personnel selon le milieu social d'origine



Champ : Personnel (N=2 399) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSlS-UCA.

Parmi les salarié-es, cependant, plus que l'origine sociale familiale, c'est la position professionnelle occupée dans l'établissement, liée non seulement au statut (MCF ou PR, titulaires ou contractuel-les) mais aussi à d'autres éléments de hiérarchisation (prestige différencié des disciplines, des métiers, des responsabilités occupées, ancienneté, etc.), qui constitue le motif le plus souvent associé aux traitements inégaux rapportés. Ainsi au sein du personnel les personnes sont-elles très nombreuses à déclarer des faits liés à leur « position hiérarchique au sein de l'établissement » (27,3 %). De manière à première vue surprenante, ce type de traitements inégaux, rapportés à la position socioprofessionnelle au sens large, concerne tous les échelons de la hiérarchie universitaire, et est

même relativement plus fréquent au sommet : 30,8 % des salarié·es déclarent en être victimes au sein de la catégorie A (contre 25,4 % du personnel de catégorie C) ; 31,7 % parmi les professeur·es d'université (contre 28,6 % des maître·ses de conférences). Cela signale un environnement professionnel marqué par des relations de pouvoir multiformes et une forte concurrence, sans doute exacerbés au sommet de la hiérarchie par la compétition pour les postes, les responsabilités et les gratifications symboliques. Au-delà des traitements discriminatoires à proprement parler, ces formes de maltraitance au travail constituent une dimension importante de l'expérience professionnelle à l'université.

Si l'on revient sur les discriminations classistes, on constate, au travers des entretiens qualitatifs, qu'elles ne concernent que des étudiant·es¹⁷, et de surcroît certains contextes d'études spécifiques. Elles se déploient en effet essentiellement dans certaines filières prestigieuses, soit en dehors de l'université (classes préparatoires, écoles de commerce, etc.), soit dans des établissements et cursus universitaires plus favorisés socialement et plus sélectifs (médecine, finance, droit, « master à la Sorbonne », etc.). Plusieurs entretiens, émanant d'étudiant·es ou de membres du personnel passé·es par ce type de filières, en témoignent. Ces enquêté·es issu·es de milieux populaires ont vécu négativement, de manière plus ou moins violente, la distance sociale qui les séparait d'une grande partie de leurs camarades, parfois accompagnée de l'expression d'un mépris de classe ou d'absence de considération de la part des professeur·es.

Ces traitements classistes prennent souvent la forme de remarques sur les façons de parler, sur le style vestimentaire, sur le quartier ou la région d'origine (en référence notamment à une distinction urbain/rural et surtout Paris/province). Étudiante en philosophie, Stéphanie relate par exemple les commentaires moqueurs d'une enseignante de classe préparatoire parisienne à l'occasion d'un tour de table lors du premier cours : « il y a des lycées à Limoges ? » ; « il y a des TGV qui vont jusqu'à Tours ? ». Thomas, alors étudiant dans une classe préparatoire à l'enseignement supérieur (CPES) située dans une Ecole normale supérieure, vit, avec ses camarades, diverses formes de mépris de classe, de la part des étudiant·es normalien·nes, mais aussi d'enseignant·es. Les autres étudiant·es ne connaissent pas la CPES ou en ont une vision méprisante : elle est vue comme une « prépa pour les pauvres », destinée, comme le dit une camarade normalienne à Thomas, lors d'un cours de langue commun, à celles et ceux qui « ne sa[vent] rien faire et [sont] là pour apprendre ». Dans le même sens, lors d'une soirée, un étudiant interrompt brutalement sa conversation lorsqu'il apprend que l'étudiante qu'il « drague » est en CPES, et non normalienne. Ce mépris de classe, vécu à la fois personnellement et collectivement dans le groupe-classe, s'actualise aussi dans les relations avec les enseignant·es. Thomas reçoit ainsi quelques remarques sur son accent « du Sud », et raconte la manière dont certain·es enseignant·es « rabaisse[nt] » les étudiants, en s'étonnant de leur absence de maîtrise de certaines références culturelles supposées normales ou évidentes. Pendant les années qui ont suivi, Thomas a ensuite cherché à comprendre les ressorts de ces attitudes, et grâce à ses cours,

¹⁷ L'absence de cette thématique dans les entretiens conduits avec les membres du personnel pourrait être liée à la faiblesse des origines sociales populaires dans notre population d'enquête. Elle a aussi à voir avec la place plus importante que prennent la position socioprofessionnelle acquise et les rapports de pouvoir qui découlent de cette hiérarchie socioprofessionnelle.

ses lectures, et des conversations avec quelques enseignant-es, il a développé un regard sociologique sur ces formes de dévalorisation des étudiant-es qui n'ont pas le « capital » attendu en classe préparatoire :

[L'enseignant] nous a regardé d'un air effaré, d'un air « mais quand même c'est un classique ! », et tout. Ben ouais, moi je n'ai pas les mêmes classiques que vous, et... Et ça nous avait, enfin, je dis « nous » parce qu'on était plusieurs étudiants à le dire, mais « enfin il se prend pour qui ? » Dans le sens, ouais, il ne s'en est pas rendu compte mais... C'était violent, symboliquement, de dire, ben oui, il considère qu'on doit arriver ici et connaître toute la poésie complète de Rimbaud, avoir lu l'œuvre de Zola, et considérer qu'on doit connaître toutes les pièces de Molière. Enfin nous, je ne partage pas ce capital-là, certes je cherche à l'acquérir un peu, personnellement, mais je... je n'avais pas ce capital-là en rentrant. [...] [Ça] m'avait beaucoup marqué, mais pour lui ce n'était pas grave, enfin il ne s'en est pas rendu compte du tout [...]. J'ai eu une enseignante, cette année, qui [...] nous a expliqué un petit peu elle-même ce que c'était le mépris de classe, et qui avait pris l'exemple de la classe de khâgne où elle avait été [...]. Elle avait dit : « le prof de philo, le premier jour, il nous a dit : "vous avez pas lu tout Schopenhauer ?" ». Et voilà, ça m'a marqué qu'une prof se rende compte elle-même [...], et elle a dit : « Maintenant, je fais très attention », que le langage est puissant et qu'il faut faire attention à comment on parle, à qui on s'adresse, et surtout à la façon dont on le dit, et que certes l'enseignant il n'avait pas... enfin, pour lui ça ne l'avait pas marqué de nous sortir ça comme ça, « vous ne connaissez pas [...] ». Mais nous, ça nous avait marqués, parce qu'il nous rabaissait sans le vouloir vraiment, mais il nous avait rabaissés.

Thomas décrit également des formes de mépris plus explicites encore, lorsqu'une de ses enseignantes de CPES publie des photos des copies sur *Facebook* pour se moquer du « niveau d'orthographe des jeunes qui sortent de banlieue ». L'anecdote circule parmi les étudiant-es, y compris des années suivantes, ce qui a aussi pour effet de continuer à peser sur la réputation des étudiant-es de CPES au sein de l'établissement. Ce mépris est parfois même affiché par l'administration elle-même, lorsqu'une année, le tutorat des étudiant-es de cette filière est présenté aux tuteur-rices comme un « accompagnement de personnes qui ne parlent pas très bien français, qui ne sont pas très cultivées. Et du coup, premier a-priori sur les CPES, quand on entend ça de la part d'une personne de l'administration de l'ENS, ça peut faire bizarre, si en plus de ça il y a des reliquats de ce qui s'est passé, [...] d'une prof qui publie ses photos sur *Facebook* avec des fautes d'orthographe, du mépris des étudiants qui sont juste là pour apprendre. Ben c'est compliqué pour la réputation d'une classe et des étudiants, voilà ».

Si elle marque particulièrement le climat vécu en classes préparatoires, cette distance de classe, doublée parfois de formes de mépris plus ou moins explicites, peut aussi être ressentie dans des filières universitaires sélectives, notamment dans des établissements parisiens. Aujourd'hui doctorante en sciences sociales dans une autre université, Émilie qualifie son passage dans un master à la Sorbonne

comme « la pire expérience de [sa] vie », qui la conduit à un grand isolement, et ce d'autant plus que les relations avec les enseignant-es, dans cette promotion très nombreuse, étaient très distantes :

C'est des petites choses, quand ils parlent de leurs vacances... Il y a des gens qui partent à l'étranger pendant toutes leurs vacances, qui disent : « Ah, j'ai fait du voilier avec mon père, cet été ». Ou alors une fois, je me rappelle, j'étais en M1, quand même, et il y a une fille qui était avec moi, on travaillait ensemble, et qui me dit tout bêtement : « Tu connais Cairn ? » Et j'étais là : « Oui, je viens de province, mais j'ai quand même une formation, en fait... ». Et donc oui, c'était assez désagréable, en fait. Très très désagréable... [...] C'est un milieu très parisien... dans lequel je n'aurais jamais dû m'inscrire [...]. Je n'ai pas noué de liens avec des gens là-bas. Je ne sais pas si j'avais vraiment envie d'en nouer. Oui. Non, c'était quelque chose de très général, en fait. [...] Les profs, bah, on n'avait pas de contact avec eux, je ne peux pas présumer. Il y a ça aussi, moi je venais d'une fac très, on va dire « familiale », on avait des rapports très proches avec nos profs, et puis la population n'est pas du tout la même en [nom de sa région d'origine], c'est plus des milieux populaires, il y a beaucoup de boursiers, c'est très différent. Et donc ça a aussi été un choc d'arriver dans un amphi de 180 personnes où personne ne se connaît, et où vous êtes juste un pion dans l'échiquier plus large de l'université quoi. [...] Je pense que c'était l'une des pires expériences de ma vie quoi.

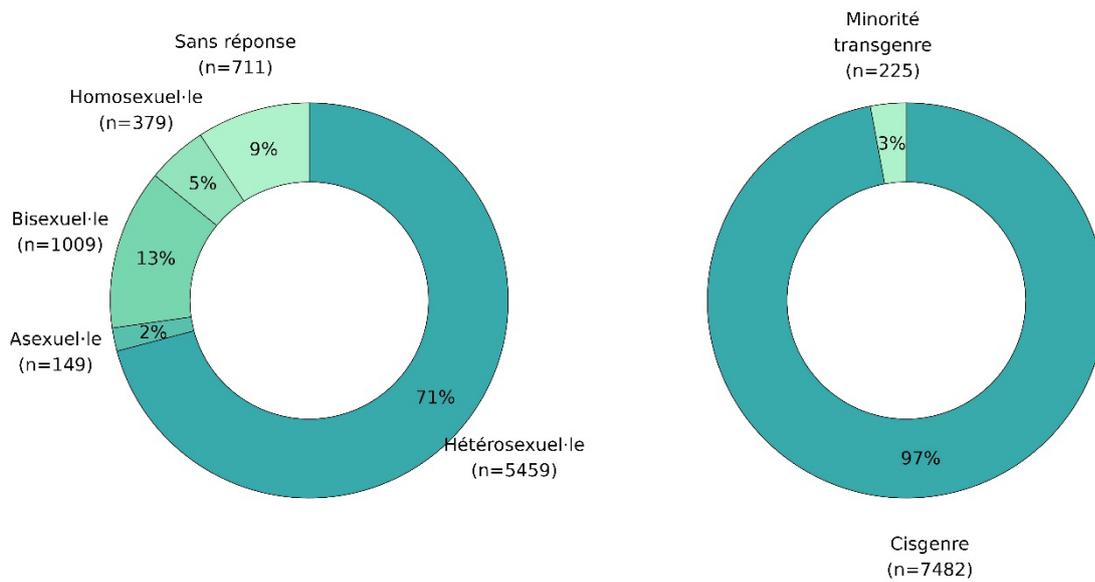
3.3.4 Les traitements LGBT-phobes

L'enquête ACADISCRl apporte aussi des informations sur la LGBT-phobie en contexte universitaire. C'est du moins surtout le cas pour la population étudiante, les données quantitatives et qualitatives concernant le personnel étant trop peu fournies pour en analyser les formes.

Parmi les étudiant-es, une part relativement importante d'individus se dit non hétérosexuelle (un-e étudiant-e sur cinq), comparativement au personnel (8 %). Par ailleurs, on note que près de 3 % des étudiant-es (207 répondant-es) sont transgenres¹⁸, soit une proportion cinq fois plus élevée que parmi le personnel (0,6 %, soit 13 répondant-es). Cela témoigne d'un changement générationnel notable, même si ces déclarations ne recouvrent pas nécessairement des pratiques sexuelles ou des formes d'expression de genre effectives et stables.

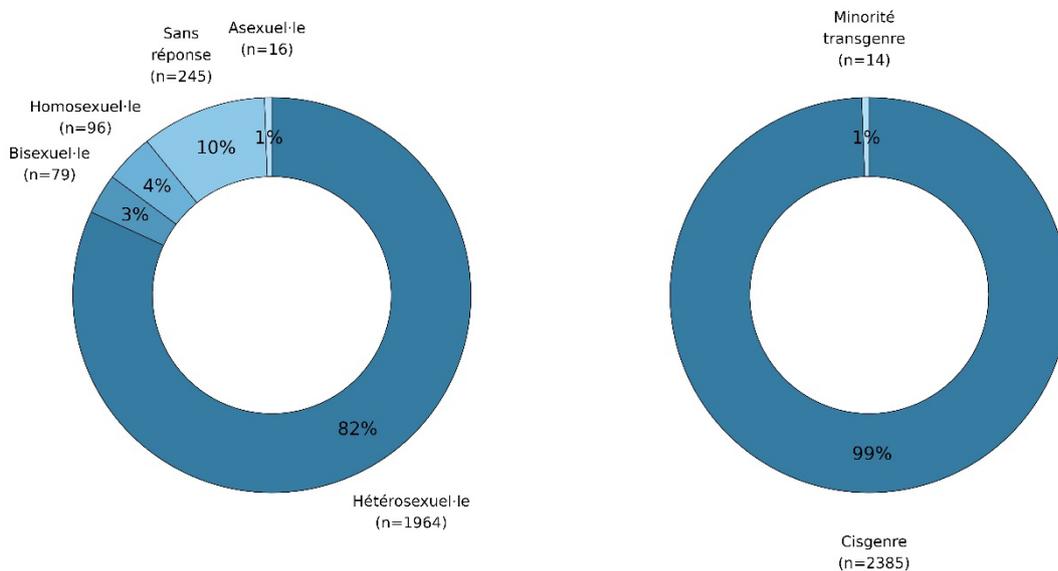
¹⁸ La variable « minorité transgenre » a été construite en regroupant les répondant-es se déclarant, à travers différentes questions, comme « neutres, non binaires » et/ou intersexes (sexe atypique à la naissance), et/ou souhaitant ou ayant demandé un changement de sexe à l'état civil. Les personnes n'ayant sélectionné aucune de ces modalités ont été classées comme « cisgenres ».

Figure 11. Orientation sexuelle et identité de genre déclarées par les étudiant-es



Champ : Etudiant-es (N=7 707) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA.

Figure 12. Orientation sexuelle et identité de genre déclarées par les membres du personnel

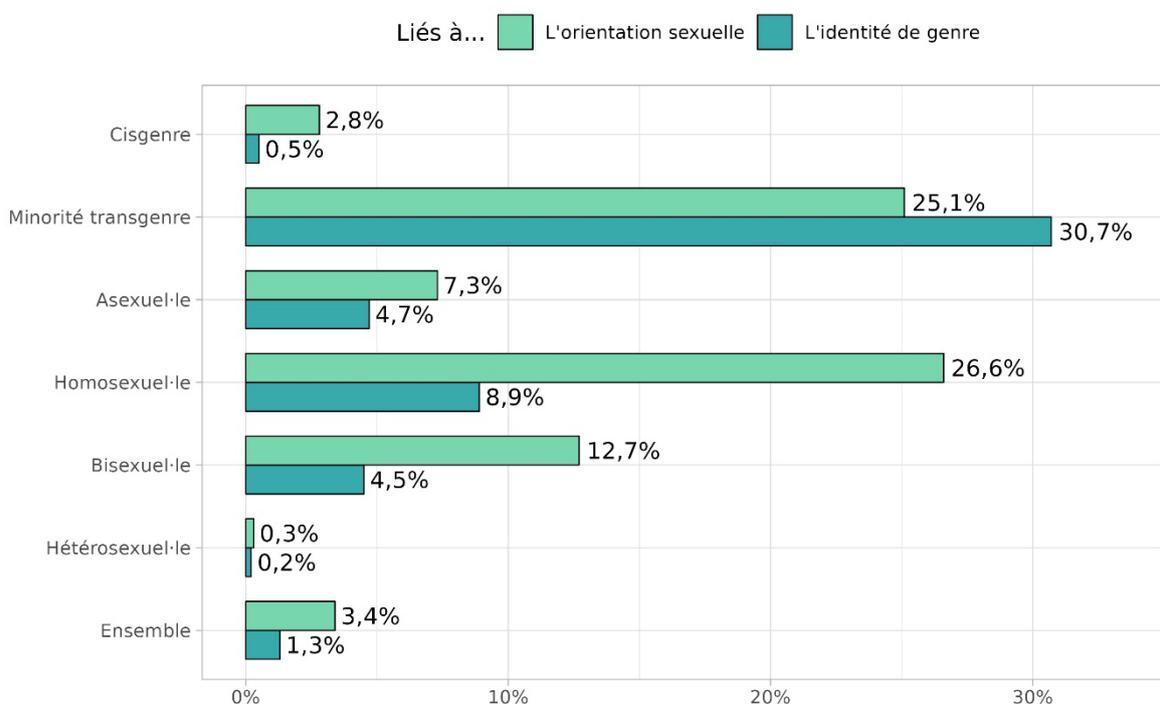


Champ : Personnel (N=2 399) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA.

Chez les étudiant-es, les minorités sexuelles se composent principalement de personnes se disant bisexuelles (13 %), homosexuelles (5 %) et plus marginalement asexuelles (2 %). Au sein du personnel, le rapport est inversé dans le sens où les personnes se déclarant homosexuelles (4 % des salarié-es) sont plus représentées que celles qui se disent bisexuelles (3 %).

Les traitements discriminatoires perçus comme graves visant ces minorités sexuelles et de genre sont fréquents dans le cadre universitaire. **Chez les étudiant-es**, les personnes transgenre subissent à la fois des discriminations en raison de leur identité de genre (30,7 %) et de leur orientation sexuelle supposée (25,1 %), les deux se combinant à des niveaux particulièrement élevés. Plus d'un quart des étudiant-es gays ou lesbiennes (26,6 %) rapporte de leur côté des traitements discriminatoires graves liés à l'orientation sexuelle, et contrairement au personnel, iels voient aussi leur identité de genre mise en cause dans une proportion non négligeable de cas (8,9 %). Quant aux personnes bisexuelles, elles sont plus d'une sur dix (12,7 %) à rapporter un traitement discriminatoire grave liée à cette orientation sexuelle, tandis que les étudiant-es asexuel-les en déclarent relativement moins (7,3 %).

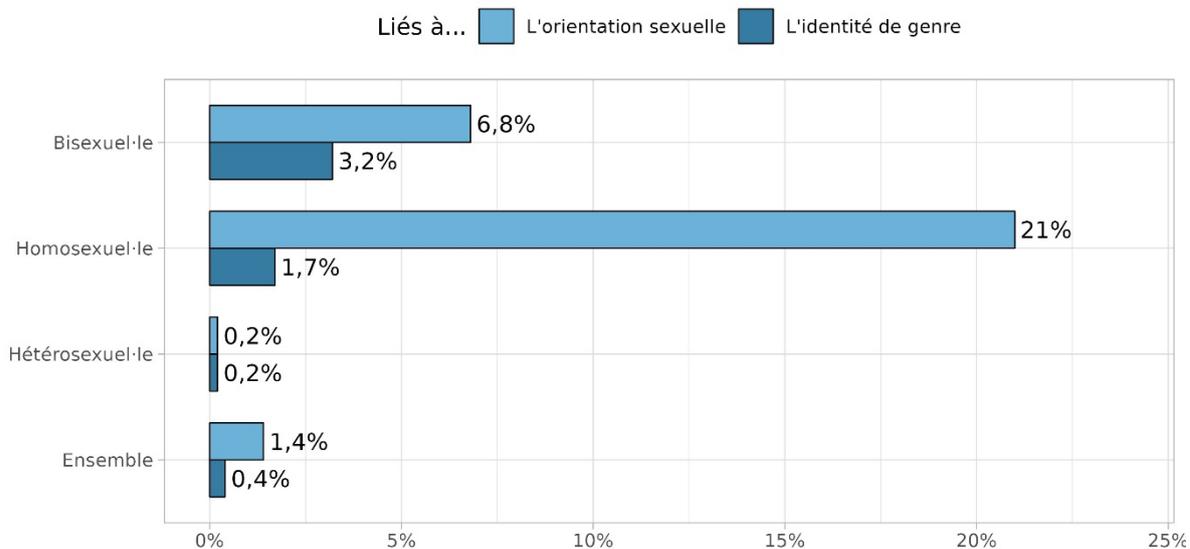
Figure 13. Déclarations de traitements LGBT-phobes jugés graves parmi les étudiant-es



Champ : Etudiant-es (N=7 707) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRIS, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA.

Les traitements LGBT-phobes perçus comme graves sont également répandus à l'université **au sein du personnel** et touchent particulièrement les personnes homosexuelles en raison de leur orientation sexuelle (21 %), tandis que très rares sont celles signalent qui signalent aussi un motif relevant de leur identité de genre (1,7 %). Quant aux personnes transgenres, elles sont trop peu nombreuses au sein du personnel (13 répondant-es) pour analyser leur situation spécifique.

Figure 14. Figure 12. Déclarations de traitements LGBT-phobes jugés graves parmi le personnel



Champ : Personnel (N=2 399) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA.

Dans l'enquête par entretiens qualitatifs, aucune forme de LGBT-phobie n'est rapportée par des membres du personnel rencontrés, les enquêtés étant toutes hétérosexuelles et cisgenres. En revanche, cinq étudiant·es évoquent ce type d'expériences. Noémie et Alexandre, étudiant·es transgenres, relatent leurs difficultés à faire reconnaître leur identité de genre par l'administration, tandis qu'Édouard, Hugo et Joël évoquent des traitements homophobes. Dans le cas d'Édouard, l'homophobie ne le vise pas particulièrement, mais il relate le décalage entre son orientation homosexuelle et l'ambiance viriliste, très sexualisée et hétéronormée, qui régnait dans l'école de commerce où il a commencé ses études — alors qu'il suit aujourd'hui un master de sciences humaines à distance, tout en étant cadre par ailleurs. Joël (L3 de sciences sociales au moment de l'enquête) a quant à lui subi une forme de harcèlement LGBT-phobe très violente. Tout débute par des moqueries, des insultes et des injures sur son attitude et sa supposée orientation sexuelle de la part d'étudiants de STAPS, qu'il croise sur le campus, et qu'il décrit comme particulièrement prompts aux démonstrations et mises en scène virilistes. Ces comportements se renouvellent maintes fois, notamment quand il se rend en cours, alors qu'il passe dans la cour du bâtiment. À la suite de cela, il comprend que des propos dégradants à son sujet, mais aussi des photos et au moins une vidéo de lui attendant devant l'université, circulent sur des réseaux sociaux et sont vues par des centaines de personnes, dont les étudiant·es de sa faculté. D'autres témoignages évoquent des traitements défavorables, dont certains peuvent relever de discriminations au sens juridique. Tel est le cas pour Hugo, qui se voit refuser la domiciliation de son association militant pour la cause LGBT. Un professeur qu'il connaît depuis longtemps et qu'il estime s'y oppose particulièrement « sous prétexte qu'on ferait du prosélytisme pour le mariage pour tous ». Le professeur concerné lui tient un « discours de conversion » prônant la guérison de l'homosexualité par l'abstinence. Le doyen, sollicité sur ce dossier,

excusera l'attitude du professeur, mettant en avant ses croyances religieuses. Hugo mettra plusieurs années à obtenir des locaux pour son association.

Les deux étudiant-es transgenre interviewé-es, Noémie et Alexandre, font essentiellement état de difficultés concernant la procédure relative à l'adoption du prénom d'usage dans les documents administratifs universitaires. Iels décrivent aujourd'hui « un bon *passing* », qui expliquerait en partie à leurs yeux le fait de subir peu d'attitudes transphobes de la part des enseignant-es — et ce d'autant plus qu'iels ont tou·tes deux de bons résultats —, ainsi que de la part des autres étudiant·tes. De plus, iels sont très intégré-es dans des cercles associatifs et militants, et plus généralement bénéficient d'une sociabilité minoritaire qui les protège. Noémie et Alexandre sont en revanche plus critiques sur l'expérience de dissociation qu'iels ont connue entre leur identité de genre et le prénom officiel utilisé par l'administration à l'université. Leurs situations respectives sont toutefois différentes : dans le cas de Noémie, les textes relatifs au prénom d'usage venaient juste d'être publiés alors qu'elle terminait sa licence. Identifiée comme un homme par l'administration et les enseignant-es, elle a préféré ne pas se lancer dans une procédure qui n'était pas encore bien établie, et, pour sa licence effectuée à distance, elle s'est présentée en tant qu'homme dans les quelques situations où elle était confrontée aux autres étudiant-es, aux enseignant-es et à l'administration. Si elle a très mal vécu cette situation, elle explique que l'université où elle a effectué sa licence, puis l'établissement où elle s'est ensuite inscrite en master, étaient néanmoins plutôt proactifs et pionniers concernant l'utilisation du prénom d'usage. De manière significative, on peut relever dans son discours que c'est précisément la facilité à dissimuler le statut de transgenre qui est protectrice, et permet de maintenir de bonnes relations avec les autres. La transphobie est donc toujours, en toile de fond, le « scénario » le plus probable :

C'était un peu dur à [nom de l'établissement] dans le sens où mon passing n'était pas encore très bon quand j'étais [nom de l'établissement] et du coup ça [...] entraînait] des quiproquo, qui étaient résolus assez facilement parce que... mes profs étaient très compatissants et l'administration en [nom de la discipline] était plutôt chouette aussi. Donc, je n'ai jamais eu de soucis très importants... Mais c'est quelque chose qui me faisait très peur, et en fait, quand je suis arrivée à [autre établissement] [...] j'avais un très bon passing, où en fait on ne pouvait plus savoir que j'étais trans, et enfin, voilà, les changements, à [nom de l'établissement], il y a cette chance de pouvoir changer le nom, le prénom d'usage, très simplement, et en fait personne ne le savait, du coup aucun prof ne le sait. [...] À [nom du premier établissement où elle a effectué sa licence] [...] il n'y avait pas encore les protocoles qui permettaient de changer rapidement de prénom d'usage juste en envoyant un mail à l'administration. [...] Donc en fait, c'était beaucoup de souffrance, et en fait, quand je montais à [nom de l'établissement], je reprenais ma personnalité d'avant, je pouvais me rhabiller dans mes vêtements d'avant et... c'était des moments en fait que j'appréciais pas du tout [...] Moi, j'avais une bonne réputation auprès des profs parce que j'avais de bonnes notes et parce que je répondais aux questions sur le forum [rires] [...] J'ai sociabilisé avec des gens de la promo, mais sous mon ancienne identité, du coup c'était vraiment parfois difficile, et en fait, la solution que j'ai

trouvé à la fin, qui était le pis-aller, c'était d'arrêter de sociabiliser avec les gens de la promo parce que ça me coûtait plus que ça ne m'apportait. [...] Le fait que [nom du second établissement] permettait d'avoir son prénom d'usage dès l'inscription, dès le départ, sans aucune justification, c'était vraiment salubre, parce que je pense que mes bonnes relations avec les profs sont dues à ça, elles sont dues au fait que je peux en fait me présenter comme j'ai envie, sans que mon identité passée vienne jouer un quelconque rôle dedans. [...] [Le premier établissement fréquenté] était quand même dans les premiers établissements à revendiquer un protocole simple pour changer de prénom d'usage, le problème c'est que ce n'était pas encore très bien implanté au moment où moi j'étais à [nom de l'établissement]. Et de toute façon il y avait ce truc où, le moment où ça a été implanté, j'étais déjà en L3, donc en fait si je faisais ça, c'était du coup aussi me dévoiler vis-à-vis de mes profs qui me connaissaient déjà, donc je me suis dit « je préfère subir jusqu'au bout plutôt que d'avoir à gérer les questions, les changements [...] [Le premier établissement fréquenté], moi, en termes d'idées politiques et de revendications progressistes, etc., enfin je n'ai pas grand-chose à y redire, parce que c'est vraiment une fac qui était globalement d'accord avec mes idées. [...] Et je suivais en fait justement les négociations pour le protocole de changement de prénom d'usage à [premier établissement], et [...] ça a été bien conduit par les associations et les syndicats. Mais ensuite, moi, voilà je n'en ai pas profité. [...] Par contre je pense que c'est assez couramment utilisé maintenant parce que [premier établissement] était dans les premières facs à avoir lancé ce mouvement-là.

La situation d'Alexandre est différente, et son appréciation sur la politique menée par son établissement est bien plus critique. Étudiant transgenre, aujourd'hui en L2 d'une discipline de sciences humaines, il remplit en début d'année le formulaire prévu pour faire changer son prénom et ôter la mention de son genre sur ses relevés de notes ou ses certificats de scolarité (il ne se souvient plus très bien de quels documents il s'agissait). Sa demande n'est pas prise en compte. Il ramène alors sa nouvelle carte d'identité, avec son nouveau prénom, ce qui lui permet de le faire figurer sur ces documents administratifs. En revanche, la secrétaire de sa formation lui indique qu'il n'est pas possible de changer ou de faire enlever sa civilité. Bon étudiant, il est apprécié par ses enseignant·es, connaît bien la responsable de sa formation, qui est aussi une de ses professeur·es. Il la contacte, mais elle lui « dit qu'effectivement la secrétaire ne pouvait rien et qu'il fallait prendre son mal en patience, le temps de changer d'état civil, mais changer d'état civil c'est tout un procédé », comme il lui explique. Alexandre obtient finalement gain de cause, mais rencontre une absence de soutien, et fait face à une grande prudence à différents échelons — de sa responsable de licence au doyen —, avant que la situation ne soit tranchée en sa faveur par la responsable en charge des questions d'égalité dans l'établissement.

Ça s'est réglé assez rapidement [...] Je pense que c'était plus de l'ignorance au niveau de la secrétaire [...] que de la transphobie, même j'aime à penser ça. [rires] Je préfère penser ça. Mais c'est vrai que si c'était de la transphobie, c'est plus triste

de se dire que c'était la secrétaire qui n'a pas voulu parce qu'elle n'était pas d'accord, mais... [...] Pour la responsable de licence, c'est vrai que j'étais un peu déçu de notre rendez-vous, parce qu'elle a dit qu'elle ne pouvait rien faire [...] Je m'étais inquiété, parce qu'elle m'a cité une autre personne transgenre qui avait voulu faire les mêmes démarches et qu'on avait refusée, et qui, pour le coup, avait dû faire le changement d'état civil pour changer son certificat, diplôme, etc. Et... ça m'avait attristé, parce que [...] j'avais les connaissances nécessaires pour savoir que [...] c'était dans les droits de la personne [rires] de demander son certificat de notes, le relevé, etc., et ne pas attendre le changement d'état civil. Après, j'étais assez attristé qu'elle me soutienne pas sur ça, après elle m'a non plus empêché d'écrire un mail, hein. Après c'est vrai que dans ma chaîne de mail, elle s'est dédouanée en mode [...] : « Ah non non, c'est pas moi qui vous ai dit ça, c'est... [rires] c'est lui tout seul qui a envoyé le mail ». Et puis après, pareil, le doyen il a dit : « Ben on attendra la réponse de la commission de l'égalité. [...] C'est pareil, c'était une façon de pas s'engager dans la discussion. [...] C'est pareil, je pense que c'est plutôt lié à une méconnaissance, la personne s'est dit « je n'y connais rien, donc autant attendre que ce soit la commission de l'égalité », donc vraiment en mode « je m'en fiche ». [Rires] Je pense, j'espère qu'il n'y avait pas de mauvaise volonté, c'est vrai que c'était juste dommage, parce que je pense que c'est des informations qu'on peut trouver assez facilement sur internet, mais c'est plus, je pense, de l'ignorance, et un manque d'éducation, de connaissance par rapport à la transidentité, les lois, etc. Je ne les blâme pas parce que moi non plus je ne les avais pas, jusqu'à rencontrer certaines personnes qui ont eu des soucis avec leur école ou leur fac, notamment avec la transphobie administrative. J'espère en tout cas.

Les procédures relatives à la mention du prénom et du genre sont donc diversement appliquées d'une université à l'autre, et mal connues d'une partie des agent-es en charge de leur mise en œuvre dans les relations directes avec les étudiant-es, ce qui laisse la voie ouverte à des réactions possiblement hostiles.

3.3.5 Les traitements discriminatoires validistes

Les traitements validistes — liés à la stigmatisation et à la discrimination des personnes en raison de leur état de santé ou de leur handicap, ou à la non-reconnaissance de ces derniers dans le travail et les études — constituent également une réalité importante dans le cadre universitaire.

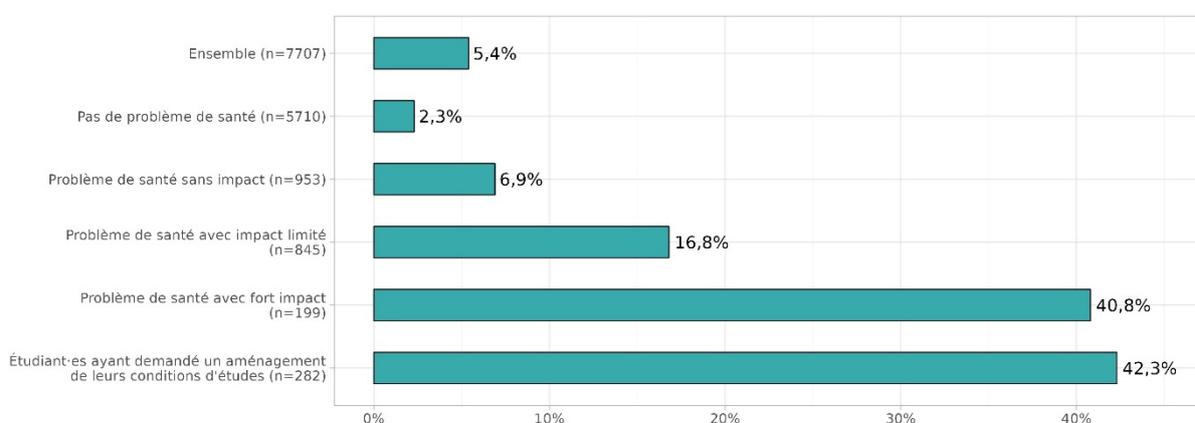
Au sein de la population étudiante, 3,4 % des répondant-es (soit 282 personnes) ont signalé un problème de santé ou un handicap à l'administration pour obtenir un aménagement de leurs conditions d'études. Si une 10,8% d'étudiant-es déclarent que leur problème de santé ou handicap pèse de manière limitée sur la conduite de leurs activités habituelles, 2,6 % d'entre eux-elles indiquent être fortement limité-es au quotidien, tandis que 4,6 % des étudiant-es considèrent que leur état de santé en général est « mauvais » ou « très mauvais ».

Tableau 4. Déclarations des étudiant·es concernant leur état de santé ou leur situation de handicap

	Effectifs (répondant·es)	Pourcentage (pondéré)
Etat de santé « mauvais » ou « très mauvais »	364	4,6 %
Maladie/problème de santé chronique ou durable	1564	20,5 %
Impact limité du problème de santé sur les activités habituelles	845	10,8 %
Fort impact du problème de santé sur les activités habituelles	199	2,6 %
Signalement du handicap/problème à l'administration afin de disposer d'un aménagement des conditions d'études	282	3,4 %
Handicap reconnu par la MDPH	131	1,6 %
Inscrit·es à la Mission handicap de l'établissement	84	1 %
Ont vu le médecin de prévention pour ces problèmes de santé/limitations fonctionnelles	422	5,6 %

Champ : Etudiant·es (N=7 707) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlslS-UCA

Figure 15. Déclarations de traitements validistes jugés graves par les étudiant·es, selon l'état de santé



Champ : Etudiant·es (N=7 707) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlslS-UCA

Plus le problème de santé est important, plus la confrontation à des traitements validistes devient fréquente : une proportion considérable (40,8 %) d'étudiant·es dont le problème de santé a un fort impact sur les activités habituelles rapportent des faits discriminatoires perçus comme graves en raison de leur handicap ou problème de santé (contre 16,8 % quand le problème de santé a un impact limité et 6,9 % lorsqu'il n'a pas d'effets sur les activités habituelles)¹⁹. On note également que les

¹⁹ Les différentes variables mobilisées ici ont été construites en combinant les déclarations des répondant·es sur deux questions relatives à leur état de santé (appréciation générale sur leur « état de santé, en général » ; fait d'avoir « un problème de santé chronique ou de caractère durable ») et une troisième question sur les limitations

étudiant-es ayant demandé à l'administration un aménagement de leurs conditions d'études sont très nombreux-ses (42,3 %) à faire état de traitements validistes, ce qui peut signaler que cette demande n'a pas abouti ou a conduit à des adaptations jugées insuffisantes. On constate en effet que l'appréciation de ces aménagements — lorsqu'ils sont obtenus — sont très mitigés : si près de la moitié des étudiant-es (47,7 %) s'en déclarent satisfaites, 25,6 % estiment que cet aménagement « n'est pas satisfaisant », quand 14,4 % rapportent qu'ils n'en bénéficient pas alors que « cela devrait » être le cas.

Les entretiens qualitatifs conduits avec trois étudiantes connaissant un problème de santé confirment que la reconnaissance de ces situations à l'université continue de soulever des questions malgré les politiques officielles d'aménagement des études développées dans l'ESR. Ces témoignages permettent de mettre en lumière certains des processus qui sous-tendent le validisme en contexte universitaire. Ambre et Mathilde, toutes deux étudiantes en sciences humaines, soulignent chacune à leur manière que leur problème de santé n'a pas été pas suffisamment pris en compte par l'université.

Si Mathilde a fini par obtenir une dispense d'assiduité, après avoir redoublé sa première année du fait des absences et des difficultés liées à son état de santé, ce régime dérogatoire ne s'est ensuite pas traduit en pratique par des conditions d'études favorables, faute de mesures d'accompagnement. Si certain-es enseignant-es l'aident beaucoup, d'autres tardent à lui répondre ou ne le font pas. Le matériel est souvent mis en ligne, mais ne permet pas d'avoir accès à l'intégralité du cours. Mathilde tente d'étudier à partir des notes de cours de ses camarades, mais les étudiant-es qui sont bien disposé-es à son égard n'ont pas toujours des notes de cours satisfaisantes. Au total, sa scolarité à l'université en a beaucoup pâti. La seule période favorable a été celle liée à la pandémie, car tout se faisait en ligne et les étudiant-es avaient créé un groupe sur un réseau social, permettant d'échanger les informations et de se soutenir mutuellement. En dehors de cette période particulière, étudier représente pour elle un combat quotidien. Peu politisée, très isolée, elle renvoie en grande partie la responsabilité de sa situation au fait qu'elle soit un « cas particulier ». En l'absence de mesures concertées au niveau de l'équipe pédagogique (ou à d'autres échelons), ses conditions d'études dépendent alors beaucoup des circonstances et de l'engagement individuel de quelques enseignant-es, comme cette professeure qui a, elle aussi, connu des problèmes de santé et a adapté les modalités d'évaluation pour Mathilde et d'autres étudiant-es en dispense d'assiduité. À l'inverse, d'autres enseignant-es sont suspicieux, d'autant que le problème de santé dont souffre Mathilde est invisible :

C'est un peu particulier ma situation puisque... Du coup je bénéficie d'un régime dérogatoire complet, c'est-à-dire qu'en fait je ne vais quasiment pour ainsi dire jamais à l'université, je fais quasiment tout à distance [...]. Je suis les cours qui sont mis en ligne par les professeurs, je rattrape sur mes camarades que j'arrive à contacter, parfois je n'arrive pas... Donc non, l'intégration est très compliquée, mais je dirais que c'est... c'est lié à mes difficultés somatiques, etc., et voilà, ce n'est pas

auxquelles conduit ce problème de santé dans les activités habituelles

l'université. [...] Voilà, mon cas particulier fait que je ne suis pas du tout intégrée. [...] Je suis très isolée au niveau des élèves parce que j'ai aucun moyen de les connaître, et les professeurs... il y en a qui sont, c'est comme partout hein ! je dirais, il y en a qui sont exceptionnels et qui vont vraiment... prendre notre cas très très au sérieux, et nous dire vraiment qu'ils s'intéressent à nous et qu'on a le droit d'étudier malgré nos difficultés, etc. Et puis il y en a... disons que ce n'est pas leur problème, quoi, ce n'est pas... Ce n'est pas leur problème, et c'est vrai que les cours ne sont pas mis systématiquement en ligne, et ça, ça peut me poser de grandes difficultés scolaires. [...] Il y a des semestres où, vraiment, ça s'est très bien passé, et il y a des semestres où, vraiment, jusqu'à deux semaines avant les examens, je n'ai pas les cours, quoi. [...] Parfois je baisse les bras, et c'est aussi pour ça que j'ai, j'ai redoublé ma L1, ma première année, et c'est aussi pour ça que je passe beaucoup, beaucoup de matières au rattrapage, pas parce que j'ai des ratés, mais justement parce que je ne les ai même pas tentés en première session. [...] Là j'avais un TD qu'il est vivement conseillé de suivre, et il y a une prof qui s'est débrouillée pour que je sois en TD avec elle, parce qu'elle-même ayant des problèmes de santé, elle doit donner ses cours en visio, et du coup ça tombait super bien pour moi ! Et elle m'a carrément donné son numéro de téléphone pour que je l'appelle, etc, enfin c'est... Et ce n'est pas la première fois, j'avais déjà eu une prof comme ça l'année dernière, avec mes difficultés, qui avait organisé un examen quasiment sur-mesure. On était deux-trois dans mon cas, et elle avait organisé un examen spécifique pour nous, qui soit à la fois juste au niveau de la notation par rapport aux autres mais où elle nous ne demande pas un investissement au niveau du temps comparable à ceux des autres parce qu'on ne l'a pas en fait ce temps-là. [...] Je n'ai pas de maladie grave, je n'ai pas de maladie visible, donc en plus, si jamais les profs me rencontrent... ils ne comprennent pas, ils se disent « elle va super bien, elle a l'air en possession de ses capacités, est-ce qu'elle ne se foutrait pas un peu de nous ? » D'entrée, comme ça, je le ressens, et je pense que certains profs ne le pensent absolument pas, et d'autres je me demande [rires].

Des processus comparables se retrouvent dans le cas d'Ambre. Atteinte d'une maladie grave elle aussi invisible, elle témoigne aussi des doutes qu'ont pu avoir certain-es de ses interlocuteur-rices, comme ce médecin de l'université lui suggérant de « faire un effort » pour se rendre à au moins un des cours. L'entretien d'Ambre témoigne également du poids des décisions et des (non) engagements individuels. Malgré le soutien dont Ambre dispose — contrairement à Mathilde — , elle ne parvient pas à obtenir une dispense d'assiduité en troisième année de licence, alors qu'elle l'avait obtenue les années précédentes. Les différents services et interlocuteur-rices (mission handicap, médecine universitaire) se rangent derrière la position de la responsable de formation, particulièrement opposée à toute mesure dérogatoire, qu'elle concerne les étudiant-es qui ont des problèmes de santé ou qui doivent travailler pour financer leurs études. Celle-ci lui avait déjà refusé un temps supplémentaire pour un devoir à remettre en période de pandémie, alors qu'Ambre bénéficiait d'un tiers-temps que tou-tes

les autres enseignant-es lui avaient accordé. Elle avait également refusé une consultation de sa copie, alors qu'Ambre faisait valoir qu'il s'agissait d'un « droit étudiant ». Lorsqu'Ambre entre en L3, cette enseignante est sa responsable de formation. Les problèmes préalables que l'étudiante a rencontrés dans ses relations avec cette enseignante, ainsi que la position ferme de celle-ci sur les refus de dispense, conduisent à un entretien particulièrement violent pour Ambre. Celle-ci cède, et finit par renoncer à ses droits, au profit d'une solution de compromis qui lui permet de continuer ses études et de regagner progressivement la confiance de cette responsable de formation :

J'avais eu des problèmes auparavant avec elle, sur d'autres sujets. [...] Je pense que là, quand j'ai demandé la DA [dispense d'assiduité] et qu'elle a vu que c'était moi, elle avait d'autant plus de haine envers moi, donc elle a été encore plus virulente que ce qu'elle aurait peut-être été sinon. [...] Elle m'a convoquée, donc, pour discuter de tout ça avec, du coup, la directrice du département, et c'était littéralement mon procès. [...] Je me suis retrouvée toute seule face à ces deux personnes.... Et en fait, je me suis fait agresser, littéralement, par, du coup, la référente de [discipline], parce que la directrice du département ne disait pas grand-chose, elle écoutait beaucoup, elle prenait des notes. Mais du coup, l'autre personne en question a beaucoup... Elle m'a dit que je me posais en victime [...]. C'est un peu le truc qui m'a le plus marquée, parce que je trouvais ça extrêmement culotté de dire quelque chose comme ça, voilà. Et puis elle m'a dit : « Moi, je ne veux rien savoir, je ne veux pas savoir s'il est question que l'année prochaine vous allez mourir ou je ne sais pas quoi, moi ce n'est pas ça, moi ce n'est pas mon problème ». Elle a dit : « Moi, je ne fais pas de cas par cas ». [...] Et en fait, il fallait uniquement que j'aille dans son sens parce que, voilà. Et du coup, vu que j'étais dans son sens, en disant « OK, je le fais sur deux ans », là elle s'est calmée, et après elle a été, on va dire, arrangeante par rapport à certaines matières où je pouvais pas forcément aller en physique ou quoique ce soit [...] Sachant que maintenant je vais mieux au niveau santé, mais l'année dernière et l'année d'avant c'était vraiment catastrophique, et j'étais tout le temps fiévreuse, j'étais tout le temps malade, vraiment tout le temps, tout le temps je dormais très mal [...]. Et en fait, j'en ai beaucoup discuté avec elle, mais elle ne voulait rien entendre. [...] Elle m'a dit que si vraiment je voulais une DA, c'est que plus tard je n'irai pas loin, qu'il ne fallait pas que j'espère quoi que ce soit, qu'on ne faisait pas comme ça des DA quand on travaillait, que quand on travaille, on travaille, voilà. Enfin, en gros, pour elle, je n'allais pas aller bien loin, en fait. Donc voilà en gros ce qui s'est passé.

D'une autre manière, Noémie souligne également l'absence de prise en compte des problèmes de santé, notamment « invisibles » par l'institution universitaire : « je trouve que l'université pour le coup a un énorme problème avec ça, avec toutes ces maladies invisibles et... Pas forcément le personnel médical — quoique — de l'université mais vraiment l'institution dans son ensemble, qui n'a aucun, aucune considération pour ces problématiques-là, à mon avis ». La gestion de la pandémie a été

révélatrice de cette problématique, selon elle : il n’y a pas eu d’aménagement spécifique pour les étudiant-es qui, comme elle, craignaient de revenir en cours ou de passer un examen en présentiel pour des raisons de santé. Comme on le soulignera plus bas (section 5), en période post-Covid, elle n’a pas cherché, contrairement à Mathilde ou Ambre, à disposer d’un aménagement d’études, par souci d’éviter une forme d’étiquetage négatif.

Du côté du personnel, les ordres de grandeur concernant la prévalence des problèmes de santé ou de handicap à l’université sont assez proches de ceux relevés pour les étudiant-es : une petite proportion de salarié-es déclarent par exemple être fortement limité-es (2,6 %) dans leurs activités au quotidien par leur état de santé ou handicap, tandis que le personnel est plus fréquemment dans une situation d’impact limité mais réel sur les activités habituelles (14,9 % vs 10,8 % chez les étudiant-es). On constate également qu’une part deux fois plus nombreuse de salarié-es (6,4 % vs 3,4 % pour les étudiant-es) ont signalé à l’administration ces difficultés afin d’obtenir un aménagement.

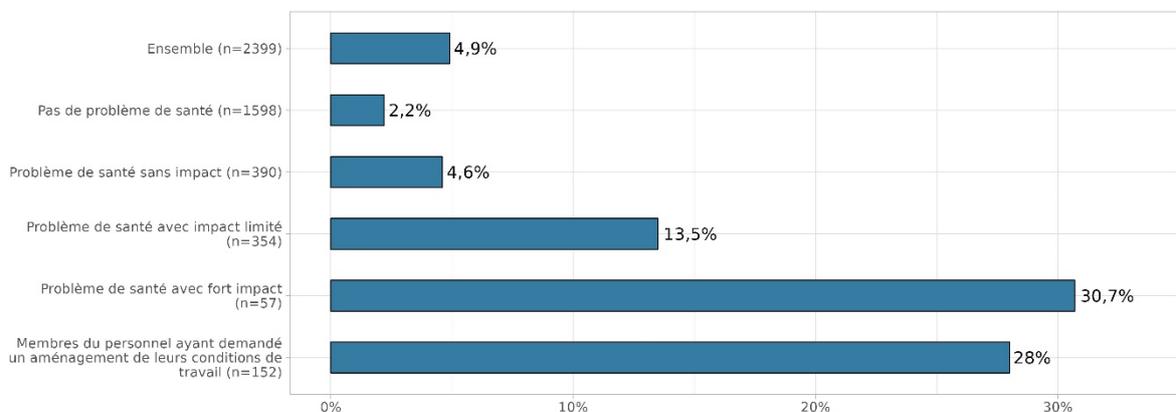
Tableau 5. Déclarations des membres du personnel concernant leur état de santé ou leur situation de handicap

	Effectifs (répondant-es)	Pourcentage (pondéré)
Etat de santé « mauvais » ou « très mauvais »	62	2,6 %
Maladie/problème de santé chronique ou durable	673	28,6 %
Impact limité du problème de santé sur les activités habituelles	354	14,9 %
Fort impact du problème de santé sur les activités habituelles	57	2,4 %
Signalement du handicap/problème à l'administration afin de disposer d'un aménagement des conditions d'études	152	6,4 %
Handicap reconnu par la MDPH	91	3,7 %
Inscrit-es à la Mission handicap de l'établissement	42	1,7 %
Ont vu le médecin de prévention pour ces problèmes de santé/limitations fonctionnelles	219	8,9

Champ : Personnel (N=2 399) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA

On retrouve la même logique que celle constatée pour les étudiant-es : plus le problème de santé est important (il a un fort impact sur les activités habituelles, il occasionne une demande d’aménagement des conditions de travail), plus l’expérience de traitements discriminatoires validistes est fréquente. Les salarié-es avec un problème de santé ayant un fort impact sur leurs activités habituelles déclarent moins de traitements validistes, comparativement aux étudiant-es (30,7 %, contre 40,8 % pour les étudiant-es). Cela pourrait suggérer une reconnaissance des situations de handicap au travail quelque peu meilleure que dans le contexte des études, même si cette problématique demeure. On constate en effet que le jugement sur les aménagements obtenus est également très mitigé du côté du personnel : si la majorité des personnes en ayant fait la demande l’ont obtenu, et jugent l’aménagement satisfaisant (47,7 %), 14,1 % se déclarent insatisfaites et près d’un quart (24,3 %) disent qu’elles devraient en disposer alors que ce n’est pas le cas.

Figure 16. Déclarations de traitements validistes jugés graves par personnel, selon l'état de santé



Champ : Personnel (N=2 399) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA

Le sujet du handicap et des problèmes de santé a été très peu abordé dans l'enquête qualitative conduite auprès du personnel. Seul Dominique, homme BIATSS de catégorie A, souffrant d'un handicap physique et de problèmes d'élocution, répond à l'enquête en tant « qu'handi ». Il raconte les cinq années pendant lesquelles il a persévéré pour réussir le concours d'accès à la fonction publique — il bénéficiait alors uniquement d'un tiers-temps —, et son passage difficile devant la commission chargée de se prononcer sur son aptitude professionnelle du fait que le test physique qu'on lui a fait passer était compliqué pour lui. Une fois en poste, son handicap a, selon lui, pu jouer un rôle dans les problèmes relationnels qu'il a connus avec une de ses supérieures hiérarchiques, même si les pressions et mauvais traitements subis ne s'y résument pas : « il est clair que, au moins [les problèmes d'élocution], sinon le reste, ça a pu participer à [l]a sévérité » à son égard. Globalement, il estime toutefois que « nombre d'handicapés n'ont pas eu autant de chance » que lui. Suite à un changement de direction, les difficultés relationnelles vécues au travail se sont atténuées et il a même été encouragé à constituer un dossier en vue d'une promotion.

3.3.6 Les traitements discriminatoires pour motif politique ou syndical

Notre enquête explorait également les discriminations liées à des raisons politiques ou syndicales.

Une part non négligeable de répondant-es, parmi les étudiant-es et les membres du personnel, se déclare engagée politiquement (10,7 % et 12,5 % respectivement). En termes de types d'engagement, c'est l'engagement associatif qui arrive en tête chez les étudiant-es (2,2 %), tandis que l'engagement syndical est moins fréquent (0,9 %), du moins au moment de l'enquête, puisque 2,1 % des étudiant-es disent avoir par le passé exercé un mandat syndical.

Au sein du personnel, une proportion comparable de personnes est engagée dans un syndicat (3,3 %) et dans une association (2,9%). Comparativement aux étudiant-es, les salarié-es interrogé-es sont

beaucoup plus nombreux-ses à avoir exercé un mandat syndical par le passé (5,5 %, contre 2,1 % des étudiant-es) et actuellement (4% vs 0,8%).

Tableau 6. Types d'engagement chez les étudiant-es

	Pourcentage (pondéré)
Engagé-es politiquement (toutes causes et types d'organisation)	10,7 %
Engagé-es dans une organisation, dont :	3,8 %
• Dans un parti, un mouvement politique	1,5 %
• Dans une organisation/association, dont :	2,2 %
- lutte contre le sexisme	0,7 %
- lutte contre le racisme	0,3 %
- défense des droits des personnes LGBTQ+	0,6 %
- défense des droits des personnes handicapées	0,3 %
- lutte contre la précarité ou les inégalités sociales	0,8 %
• Dans au moins une association/organisation de lutte contre les inégalités/discriminations	1,3 %
• Dans un syndicat	0,9 %
Mandat syndical par le passé ou actuellement, dont :	2,8 %
• Ont exercé un mandat de représentant-e syndical-e par le passé	2,1 %
• Exercent un mandat de représentant-e syndical-e actuellement	0,8 %

Champ : Etudiant-es (N=7 707) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
Source : Enquête ACADISCR1, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA

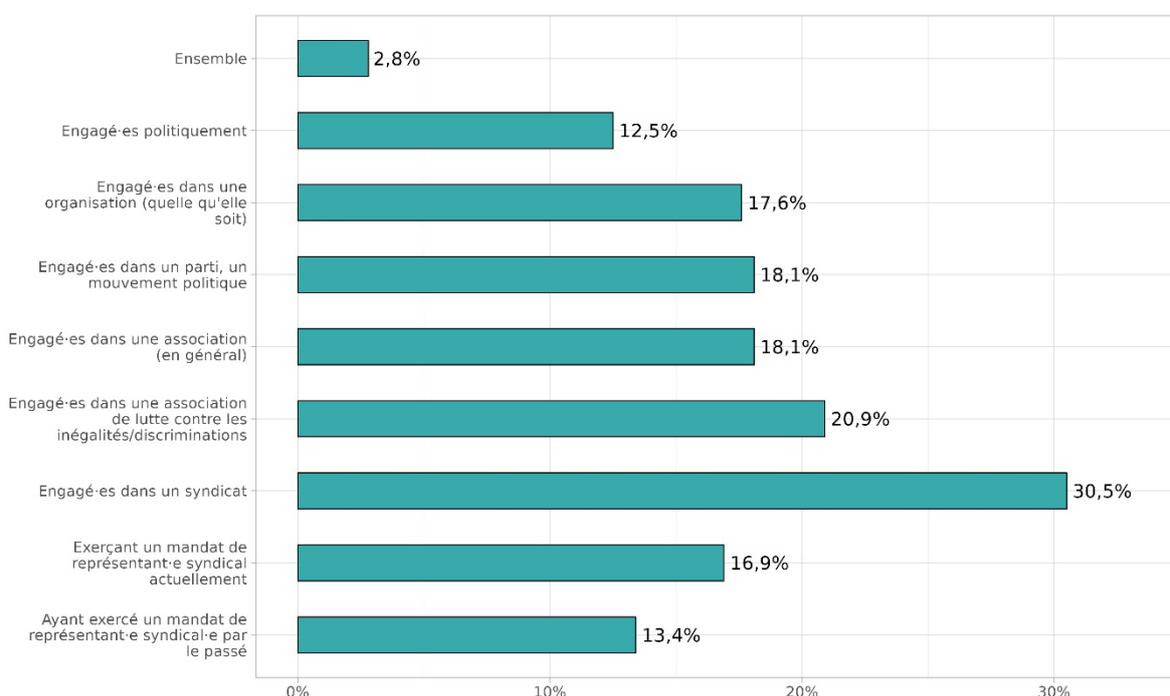
Tableau 7. Types d'engagement chez le personnel

	Pourcentage (pondéré)
Engagé-es politiquement (toutes causes et types d'organisation)	12,5 %
Engagé-es dans une organisation (quelle qu'elle soit)	6,5 %
• Dans un parti, un mouvement politique	2,2 %
• Dans une organisation/association, dont :	2,9 %
- lutte contre le sexisme	0,4 %
- lutte contre le racisme	0,8 %
- défense des droits des personnes LGBTQ+	0,3 %
- défense des droits des personnes handicapées	0,2 %
- lutte contre la précarité ou les inégalités sociales	0,5 %
• Dans au moins une association/organisation de lutte contre les inégalités/discriminations	1,4 %
• Dans un syndicat	3,3 %
Mandat syndical par le passé ou actuellement, dont :	9,5 %
• Ont exercé un mandat syndical par le passé	5,5 %
• Exercent un mandat syndical actuellement	4 %

Champ : Personnel (N=2 399) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
Source : Enquête ACADISCR1, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA

Les expériences de discriminations liées à des raisons syndicales et politiques sont fréquentes chez les personnes engagées dans des organisations : selon les types d'engagement, elles concernent environ un cinquième, voire un tiers des individus. Les plus concernés sont les personnes qui se déclarent engagées dans un syndicat : elles rapportent plus de discriminations pour des motifs syndicaux ou politiques que d'autres profils d'engagé-es, y compris celles et ceux qui exercent un mandat syndical au moment de l'enquête.

Figure 17. Déclarations de traitements discriminatoires jugés graves liés à des motifs syndicaux ou politiques parmi les étudiant-es

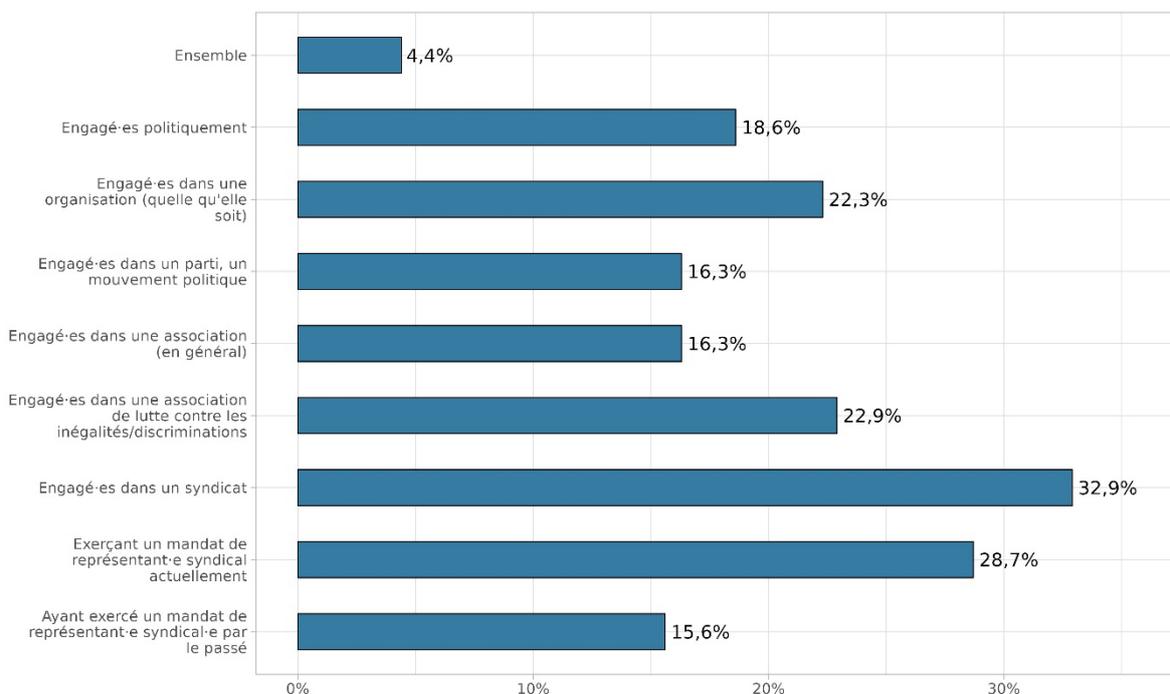


Champ : Etudiant-es (N=7 707) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRIS, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA

Cette différence s'observe surtout chez les étudiant-es : si 30,5 % des personnes engagées dans un syndicat rapportent ce type de discriminations, elles ne sont plus que 16,9 % à les déclarer parmi les étudiant-es qui exercent un mandat syndical actuellement. Du côté du personnel, ces écarts sont beaucoup plus limités : les personnes qui se disent engagées dans un syndicat (32,9%) sont seulement un peu plus nombreuses à déclarer avoir vécu des actes discriminatoires, par rapport aux représentant-es syndicaux-les actuels (28,7%). Ces différences entre étudiant-es et membres du personnel sont sans doute à relier aux syndicats concernés. De plus, il convient de distinguer l'appartenance à un syndicat (quel qu'il soit) et l'exercice d'un mandat dans un syndicat remportant un certain nombre de sièges lors des élections. Cette distinction pourrait expliquer les écarts constatés : les étudiant-es engagé-es dans des syndicats plus contestataires ou plus marginaux, et qui

n'exercent pas de mandat, s'estimeraient ainsi plus souvent que d'autres traité-es défavorablement en raison de cet engagement.

Figure 18. Déclarations de traitements discriminatoires jugés graves liés à des motifs syndicaux ou politiques parmi les membres du personnel



Champ : Personnel (N=2 399) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader, pourcentages pondérés.
Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA

Il faut par ailleurs noter que les personnes déclarant davantage ce type de discriminations pour motifs syndicaux et politiques ne se situent pas au hasard sur l'échiquier politique. Les individus qui se situent politiquement à l'extrême-gauche sont sur-représentés : ainsi, 13,9 % des étudiant-es se déclarant d'extrême-gauche (contre 2,8 % dans l'ensemble) et 12,5 % des membres du personnel (contre 4,4 % dans l'ensemble) déclarent des traitements discriminatoires selon l'orientation politique ou syndicale.

Les entretiens qualitatifs dont nous disposons sur le sujet sont trop peu nombreux pour en tirer des enseignements sur les formes, les contextes et le sens de ce type de discriminations. Ils permettent cependant de mettre à jour des réalités plus minoritaires, peu visibles dans nos données statistiques. Tout d'abord, parmi les enquêté-es étudiant-es, certain-es se plaignent du climat très idéologique de leur milieu d'études et ont été stigmatisé-es parce qu'ils ne soutenaient pas certains mouvements ou avaient des orientations politiques minoritaires dans un univers décrit comme majoritairement de gauche et d'extrême-gauche. C'est ce que relate Christophe, doctorant engagé à l'extrême-droite : depuis le début de ses études, il a subi pendant plusieurs années des insultes de la part de camarades (« raciste », « nazi », « fasciste ») en raison de ses opinions politiques, qu'il affichait sur les réseaux sociaux. Plus tard, il s'engage dans une association étudiante, qu'il sera conduit à quitter en raison de dissensus politiques : les autres membres lui reprochent à plusieurs reprises ses prises de position sur

les réseaux sociaux, qui engagent à leurs yeux l'image de l'association. Christophe condamne la « politisation » à gauche de cette association, qui, selon lui, nuit à l'efficacité de son action sur les thématiques qu'elle défend. D'une autre manière, Amélie, étudiante en arts et lettres, déplore les insultes qui lui ont été adressées lorsqu'elle a indiqué sur un groupe Facebook étudiant qu'elle se rendait à un parti : elle reçoit des messages virulents de plusieurs camarades, l'accusant de ne pas soutenir la grève étudiante en cours, et se fait traiter notamment de « privilégiée de merde ». D'autres entretiens portent sur les micro-agressions et traitements défavorables rencontrés par des enquêté-es exerçant un mandat syndical. Céline a non seulement subi diverses formes de moqueries en tant que syndicaliste au sein du groupe étudiant, mais elle évoque aussi le mépris ressenti au contact de certains membres de l'équipe présidentielle lorsqu'elle participait aux réunions de différentes instances universitaires, mépris qu'elle rapporte tant à son rôle de représentante qu'à l'orientation politique de son syndicat. Elle a été infantilisée et ramenée à un statut d'étudiante faisant des erreurs dans le texte, pour délégitimer la proposition de son syndicat :

[Par exemple] d'être mal considérée d'être, d'être un peu... nous rire au nez. « Vous voulez faire quoi ? Vous voulez faire une... » Comment ça s'appelle ? « Une décision ? » etc., « proposer un amendement » etc. « Bon, ben alors, ça, ça ne va pas, ça, ça ne va pas, ça, ça ne va pas. On ne peut quand même pas proposer ça au vote, c'est quoi ce torchon ? Bon allez, passons à autre chose ! ». Ce genre de choses.

Ces formes de micro-agressions liées à l'engagement syndical existent également du côté des membres du personnel, comme en témoigne Adrien, BIATSS de catégorie B. Ayant, quelques années auparavant, essuyé un refus de ses supérieur-es de faire évoluer son poste, il relate les rétorsions auxquelles a conduit dans son service sa demande de détachement à 80 % pour activités syndicales. Sans en avoir de traces directes, il a eu écho de propos mettant en cause ses compétences professionnelles — alors qu'il avait toujours été bien évalué jusque-là —, mais aussi de ragots sur ses relations supposées avec une collègue. Ces bruits de couloir lui semblent correspondre à une attitude de nuisance de la part de ses deux supérieur-es. Il prendra cependant ensuite de la distance vis-à-vis de ces expériences négatives, son détachement lui permettant de s'investir dans d'autres activités.

3.4 Conséquences sur les personnes

Comme l'ont montré d'autres recherches, portant sur les discriminations dans certaines sphères de la vie sociale comme le travail (Chappe, 2013) ou sur certains motifs discriminatoires (tels que la transphobie, Alessandrini et Espineira, 2015), les traitements inégalitaires subis ont souvent des répercussions importantes et délétères sur les victimes. Cette section propose une analyse des principales incidences de ces expériences dans le cadre universitaire, à la fois sur les personnes et sur leur parcours d'études ou leur carrière. Sans être exhaustive, cette analyse permettra d'éclairer la question des signalements : certaines de ces conséquences permettent en effet de mieux comprendre l'absence de recours, et plus largement les conditions qui rendent possibles ou non ces démarches. En

outre, comprendre les effets qu’ont les signalements (en termes de réparation, de sanctions, etc.) suppose d’avoir à l’esprit les incidences des expériences discriminatoires sur les individus.

3.4.1 Dégradation de l’image de soi, souffrance psychique et physique

L’enquête quantitative permet de souligner que les expériences discriminatoires constituent une épreuve humiliante, qui contribue souvent à dégrader l’image qu’ont les personnes d’elles-mêmes, voire à produire une « identité négative » (Paugam, 2009). La dévalorisation qui est au cœur des processus discriminatoires s’inscrit alors dans la conscience sociale des victimes. Une proportion très élevée de victimes rapporte ainsi une perte de confiance (46,7 % des étudiant-es et 42,8 % du personnel) et une mauvaise image de soi (36,4 % et 29,7 %).

Tableau 8. Incidences des faits discriminatoires sur la personne

Ces faits ont-ils eu une ou plusieurs des incidences suivantes ? (réponses multiples possibles)	Pourcentage (pondéré) Etudiant-es	Pourcentage (pondéré) Personnel
Vous avez perdu confiance en vous	46,7 %	42,8 %
Vous avez eu une mauvaise image de vous-même	36,4 %	29,7 %
Vous vous êtes mis-e à vous méfier des autres	38,2 %	52,1 %
Vous vous êtes découragé-e, démotivé-e	40,2 %	50 %
Vous avez demandé un arrêt maladie	2,9 %	9,1 %
Vous avez fait une dépression ou un burn-out	17,7 %	24,1 %
Vous avez eu des idées sombres ou pensées suicidaires	15,8 %	16,3 %
<i>Au moins une incidence sur la santé mentale</i>	<i>23,5 %</i>	<i>30,3 %</i>
Vous vous sentez plus fort-e vis-à-vis de ce genre d’attaque	18,4 %	16,4 %
Vous avez appris à poser des limites vis-à-vis des autres	23 %	32,3 %
Vous avez développé des compétences pour défendre vos droits	10,1 %	12,4 %
Vous vous êtes mis-e à un sport d’autodéfense	2,5 %	1,6 %
Vous vous êtes engagé-e dans un collectif/une association pour lutter contre ce genre de situation	2,9 %	3,1 %
Vous avez changé de lieu d’études/de travail ou lieu de travail ou envisagé de le faire	11 %	27,8 %
Vous vous êtes adapté-e ou vous vous êtes plié-e aux normes exigées	11 %	10,3 %
Aucune incidence	11,5 %	6 %

Champ : Etudiant-es (N=1 608) et personnel (N=606) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlslS-UCA

Comme on le voit, ce statut dévalorisé est particulièrement ressenti par les étudiant-es. Cela peut être lié à leur jeune âge (iels ont accumulé moins de ressources pour faire face à ces épreuves), mais aussi à leur situation subordonnée à l’université, qui est dans une large mesure un lieu de classements, de hiérarchies et de jugement sur les performances et la « valeur » des individus. Dans les entretiens, les récits de la disqualification ressentie par les étudiant-es sont nombreux. Confronté au rejet de ses camarades, peu soutenu par les enseignant-es auquel-les il n’ose pas parler directement de « racisme », Moussa en vient à douter de lui-même, de ses compétences et de la légitimité de sa formation antérieure, alors même qu’il a un parcours d’excellence (il est venu en France à travers un programme de bourses très sélectif) :

Ça a amené [...] à un peu douter de mes performances, à un peu douter de ma personne. Je me dis « voilà si on ne veut pas m'accepter dans le groupe, c'est que je suis nul », alors que j'ai été lauréat, et voilà... Donc j'avais la mention très bien, donc voilà, boursier du gouvernement de [pays d'origine], du gouvernement de [pays où il a commencé ses études supérieures], donc j'ai intégré en fait [la filière d'études en France] donc tu vois...

La même perte de confiance, multi-dimensionnelle (en ses capacités, sa légitimité à étudier, sa formation et son expérience antérieures...), s'observe dans maints entretiens conduits avec les étudiant-es : Thomas, victime de mépris de classe en classe préparatoire à l'enseignement supérieur, se dévalorise et envisage même d'interrompre ses études : « Je me disais " je ne suis pas à ma place dans ce genre de système, je n'ai pas ma place dans les études, je ferais bien d'arrêter et de trouver un emploi" ». Maria, ramenée de manière récurrente par certain-es enseignant-es à son statut d'étrangère, à travers le marqueur de l'accent (alors qu'elle maîtrise bien le français), finit par se sentir inférieure aux autres étudiant-es et craint que ses camarades ne l'intègrent pas dans les travaux de groupe. Si ces formes de disqualification et la perte de motivation qui en découle touchent plus fortement les étudiant-es, elles sont loin d'être absentes chez les membres du personnel. Clémence, par exemple, alors jeune MCF stagiaire en droit, subit des pressions et des menaces sur sa titularisation doublée d'allusions et d'avances sexuels. Elle se décrit alors comme « une petite fille soumise dans un monde dominé par les hommes et les professeurs » et, comme elle « découvre le métier », se « demand[e] si c'est [elle] le problème ».

Les discriminations conduisent également très souvent à des formes de découragement et de démotivation, exprimées fortement par les étudiant-es victimes (40,2 %) et plus encore par les personnels (50 %). Mathilde, étudiante ayant un problème de santé, et n'arrivant pas à suivre les cours dans le cadre d'un régime de dispense d'assiduité sans mesures d'accompagnement, finit souvent par « baisser les bras » et ne pas se rendre à certains examens. Clémence, maîtresse de conférences en droit dont on vient d'évoquer le début de parcours, finit par se désinvestir de ses fonctions dans la première université où elle est recrutée : elle décide « d'en faire le moins possible » et de prendre « des cours plus condensés » pour se rendre moins souvent sur le campus.

Par ailleurs, les traitements inégalitaires ont des conséquences sur la santé mentale d'une proportion importante de victimes étudiantes (23,5%) et plus encore salariées (30,3%). Cette souffrance psychique peut se manifester par une dépression ou un burn-out (17,7 % des étudiant-es, 24,1 % du personnel), mais aussi par des idées sombres ou suicidaires (15,8 % des étudiant-es, 16,3 % du personnel). Les entretiens qualitatifs mettent particulièrement en exergue ces incidences sur la santé mentale, et permettent de compléter l'analyse en soulignant également « l'anxiété », le « stress », voire « l'angoisse » suscitées par ces situations. Non accompagnées dans leur scolarité en tant qu'étudiantes non assidues porteuses d'un problème de santé, Mathilde évoque ses « angoisses », et Ambre son « stress », face aux semaines qui défilent sans qu'elles n'aient trouvé un moyen d'accéder aux contenus de cours et aux informations relatives aux examens.

Chez le personnel, ces tensions peuvent être particulièrement fortes, compte tenu de l'importance du travail dans la vie quotidienne et dans l'identité des individus. Plusieurs personnes disent qu'elles se rendaient au travail avec « la boule au ventre », alors qu'elles apprécient par ailleurs leur métier. Dans certains cas, cette anxiété et cette souffrance sont telles qu'elles prennent toute la place dans l'existence des individus et ont des répercussions très fortes sur les corps. La situation d'Abriel en témoigne : les pressions et les remises en cause continues par sa hiérarchie, qui juge illégitime le temps qu'il consacre à son épouse lorsqu'elle vit une grossesse difficile, puis à son enfant, aboutissent à une détresse psychologique qui s'accompagne de multiples symptômes physiques. Abriel décrit un état permanent de stress, une forme de dépression, des insomnies, des troubles alimentaires (anorexie), des « cernes » et des cheveux qui lui semblent blanchir plus vite (il a à peine 40 ans). Sa fatigue continue et son anxiété l'empêchent de s'occuper de son fils comme il le souhaiterait, et d'apprécier ses journées de repos. Il passe son temps à « matraquer un sac de boxe » installé à son domicile ou bien reste prostré dans sa chambre. Il ne parvient plus à profiter de ce qui constitue son seul refuge, sa vie de famille :

C'est un stress perpétuel, je suis perpétuellement stressé [...] Même quand je vais vouloir poser un congé, ça fait des histoires, donc je voudrais me reposer mais en réalité ça fait des histoires, donc quand je suis en congé, ben, je ne me repose pas, parce que ça tourne dans la tête sans arrêt... Le stress du, voilà, je récupère mon fils le soir, on me dit : « Ah dis donc, il a fait une petite couche un peu... on espère que ce n'est pas un gastro », c'est tout de suite la panique. Ben, pas simplement la panique en disant « bon bien sûr je ne veux pas que mon fils soit malade », mais c'est « punaise, si je m'absente encore plusieurs jours... », enfin tout est... Voilà tout est conflit, il n'y a quasiment jamais un moment où je suis serein. [...] Je rentre chez moi, je n'ai plus de force, je n'ai plus de force, je rentre chez moi, je m'assois dans le canapé, et je ne peux plus en sortir, là. [...] Je suis allé, moi, m'enfermer dans la chambre, et littéralement, je suis allé m'allonger sur le lit et je suis resté trois heures comme ça à regarder le plafond et à essayer de... [...] Et ça m'est arrivé de plus réussir à parler. [...] Les cheveux blancs, les cernes, moi je fais des nuits blanches, je veux dire, je me lève très tôt tous les matins, je me lève à cinq heures du matin, à trois heures et demie je suis réveillé, donc de trois heures et demie à cinq heures je n'arrive pas à me rendormir, je... Je veux dire, voilà, c'est les week-ends, quand je pars en vacances, euh, il me faut quatre jours pour réussir à ne vraiment plus penser au boulot et ne plus m'en soucier. Et là, quand je suis revenu, ça a été la critique, ça a été justement que j'ai réussi à me déconnecter, et donc là on m'a reproché que je ne m'étais pas soucié, que je ne m'étais pas reconnecté à la messagerie, etc., etc. [...] À un moment, tout devient gris, tout, on a l'impression que la seule chose qui a de la couleur, c'est de rentrer à la maison, de retrouver sa famille, son fils, enfin, c'est le bonheur intégral, mais tout le reste c'est gris, parce que, parce que voilà c'est, je pense que je dois pas être trop loin de la dépression, ça fait déjà un petit moment.

Abriel se sent de plus coupable de la situation : sa souffrance semble signer à ses yeux son incapacité à résister à ce débordement du travail sur la sphère de l'intime et sur toutes les pensées : « ça me bouffe de l'intérieur, de me dire qu'ils arrivent à rentrer dans nos têtes ».

Le cas de Samir illustre d'une autre manière cette emprise des expériences discriminatoires sur le corps et l'esprit. Même s'il se présente comme « costaud » et ne se laissant pas « facilement intimider », il est d'abord très abattu par le harcèlement raciste qu'il vit au travail : il se rend chaque jour au travail « avec la boule au ventre ». Il ressent une tension extrême (il se dit « habité », « assez aliéné », « fou »), qui finit par le conduire à une forme de résistance morbide. La souffrance et l'anxiété liée à la violence du harcèlement qu'il subit sont telles qu'il en vient à accepter l'idée de sa propre mort et à n'avoir alors plus « peur de rien » :

Quand on est dans ce genre de situation, généralement on est seul au monde, et en fait on est méfiant, on est persécuté, on est, on n'est pas bien, en fait, on n'est pas bien, on est habité. [...] Moi je suis costaud, je suis costaud, je ne sais pas si vous le voyez un peu, je suis costaud, j'arrive très bien à m'exprimer, je ne me laisse pas facilement intimider, donc j'en connais beaucoup qui ne sont pas dans cette situation-là. Et malgré ça, je peux clairement le dire, ce n'est pas évident, ce n'est vraiment pas évident. [...] Tous les jours, venir avec la boule au ventre, je vous le dis, j'en suis arrivé à tellement avoir mal au ventre qu'au final, j'avais plus peur de rien, en fait. J'ai vraiment eu plus peur de rien, je suis arrivé tous les jours en me disant « ouais ce soir, je vais crever, en fait ». Et du coup, au final, avec cette idée-là, c'est comme si je m'étais libéré, le fait d'accepter la mort, en fait, ça m'a libéré, parce qu'après, quand moi j'y allais, ben ils pouvaient dire ce qu'ils voulaient : « Oui on va faire ci, on va faire ça », « Fais, fais, touche-moi, je te répondrai de toute façon, puisque de toute façon quoiqu'il arrive je vais mourir, si je meurs je t'emporte avec moi ». Tous les jours je leur sortais ça, aux collègues, et comme je suis devenu, on va dire assez aliéné, assez fou, ben ça leur a fait peur.

Comme on le voit dans le cas de Samir, l'expérience des discriminations et des violences peut susciter des formes de résistance, même si elles prennent chez lui une forme particulièrement inquiétante.

3.4.2 Les ressources tirées de l'épreuve discriminatoire

Les victimes tirent en effet certaines ressources de l'épreuve que constitue les traitements discriminatoires. Quantitativement, il faut dire cependant que les conséquences en termes de renforcement ou de mobilisation de la personne sont bien plus rares que les conséquences négatives s'exprimant par une perte de confiance en soi, un découragement ou une souffrance psychique . Ainsi, 18,4 % des étudiant-es et 16,4 % des membres du personnel déclarent se sentir désormais « plus forts vis-à-vis de ce genre d'attaque ». Autour d'un quart des étudiant-es et d'un tiers des salarié-es ont « appris à poser des limites vis-à-vis des autres ». Moins souvent, les enquêté-es disent avoir « développé des compétences pour défendre [leurs] droits » (autour de 10 % dans les deux populations). Plus rarement encore, l'expérience des traitements inégalitaires suscite une volonté

d'engagement collectif dans un organisation « pour lutter contre ce genre de situation » (moins de 3 % des étudiant·es et du personnel).

Les entretiens qualitatifs permettent de comprendre que les ressources développées par les victimes dans ces épreuves s'inscrivent dans une temporalité parfois relativement longue. Ils mettent aussi en évidence d'autres types de conséquences qui s'inscrivent également dans ce registre de la résilience et de la résistance. Salomé, maîtresse de conférences en langues, qui a vécu plusieurs situations de harcèlement au travail, dit savoir désormais les reconnaître et s'en protéger. Dans d'autres cas, ces épreuves suscitent d'autres formes d'engagement, plus intellectuels, qui, tout comme l'engagement militant, permettent d'introduire une approche plus collective des phénomènes de discrimination. Pour certain·es enquêté·es, il s'agit en effet, par des lectures ou une formation, de chercher à mieux « comprendre » les discriminations et ainsi pouvoir mettre à distance la culpabilité et la souffrance et lutter contre ces situations avec les outils (intellectuels) valorisés dans le monde académique. C'est ce que raconte Thomas, confronté à du mépris de classe en classe préparatoire, et qui sollicite certain·es enseignant·es de sociologie pour des conseils de lecture sur le sujet. Il espère un jour pouvoir posséder le même capital culturel que les enseignant·es qui l'ont rabaissé et pouvoir alors leur « répondre », avec leurs propres armes :

Après, ben du coup, j'avais eu des cours de sociologie qui m'ont beaucoup épanoui pour ça, où j'ai commencé à demander à ma prof de me donner des références, en fait, pour essayer de comprendre ce qui se passait, [...] sur l'égalité, pour essayer de comprendre ce qui se passait, sur les étudiants et la culture. [...] Donc j'ai essayé de comprendre en fait ces mécanismes, ce fonctionnement, et pourquoi on faisait ça. [...] Je me suis dit « ok, moi j'aimerais bien essayer d'acquérir les mécanismes, en fait, de compréhension, pour comprendre pourquoi on me dit ça, pourquoi on fait ça. » Et surtout pour, ben, pour un jour atteindre leur niveau [des enseignant·es qui l'ont méprisé] et pouvoir leur répondre que ce n'est absolument pas correct ce qu'ils font.

De la même manière, ce n'est que plus tard que Juliette, maîtresse de conférences en sciences et techniques, relira les difficultés qu'elle a connue avec son directeur de thèse, qu'elle qualifie aujourd'hui de « misogynne ». Son conjoint, socialisé au féminisme, mais aussi ses lectures personnelles et une expérience aux Etats-Unis joueront un rôle dans cette conscientisation ultérieure, qui conduira d'ailleurs à lui faire intégrer les questions de genre dans ses proches recherches. De façon similaire, l'expérience du sexisme en licence contribuera à décider Élodie, aujourd'hui étudiante en master, à se réorienter plus tard vers les études de genre.

3.4.3 Les transformations du rapport aux autres et des sociabilités

Les expériences discriminatoires contribuent bien souvent à modifier le rapport aux autres. Dans la sphère du travail et des études, les individus instaurent, pour se protéger, une forme de distance dans les relations aux autres. D'un point de vue quantitatif, ces comportements sont très fréquents, puisque 38,2 % des étudiant·es et plus encore 52,1 % des salarié·es victimes déclarent s'être « mis·es à se

méfier des autres ». Les entretiens qualitatifs, dans lesquels cette dimension est aussi très présente, permettent de mieux en cerner les conséquences possibles. Dans bien des cas, les victimes se retrouvent isolé-es, tandis que certaines développent des sociabilités spécifiques.

L'expérience discriminatoire, en effet, suscite dans certains cas l'émergence ou le renforcement de sociabilités minoritaires (entre femmes, entre personnes racisées ou de même origine sociale...). Dans ces « safe spaces » (Hill Collins, 2000), qui rassemblent des individus partageant une expérience commune, les victimes peuvent se confier sur les discriminations vécues sans craindre de voir leur lecture des situations et leurs ressentis disqualifiés ou minorés. Ancien étudiant en master d'une filière d'économie, Moussa échange à propos du racisme vécu avec sa camarade de classe, elle aussi d'origine subsaharienne, mais aussi à distance avec d'autres étudiant-es étranger-es, de différentes origines, qu'il a connu-es dans les pays où il a étudié auparavant. Il lit également de multiples posts sur *LinkedIn* à ce sujet. Ces relations compensent en partie l'isolement qu'il connaît dans sa promotion, en suscitant de nombreux échanges et formes de soutien. Semblant au fait de l'étiquetage négatif de ce type de sociabilités à travers la prégnance d'une lecture en termes de « communautarisme » dans les débats publics français, il s'en défend explicitement en expliquant que ces solidarités ne sont que le reflet du racisme subi :

[Mes ami-es] sont majoritairement en fait des personnes que j'ai connues en [pays où il a étudié], ou des personnes que j'ai connues depuis le [pays d'origine]. Jusqu'à présent, je dis, je n'ai pas vraiment de... d'amis proches, français, voilà, de souche. [...] Ça crée un peu du communautarisme, tu vois, en France, et ça ne devrait pas l'être, mais voilà [...]. En fait, en général, ceux qui, disons... non, voilà, les Noirs, ils restent entre eux, ou les Tunisiens, ou les Maghrébins aiment rester entre eux parfois. Ce n'est pas de leur faute, c'est le refus, c'est l'accueil, ils se sentent à l'aise, tu vois. C'est là qu'on les accepte, en quelque sorte, et puis je pense que si la communauté française, en quelque sorte, les avaient acceptés, je pense qu'il y aurait plus de diversité, voilà, mais du moment où ce n'est pas le cas [...] tu restes chez toi et tu échanges avec des amis que tu connais depuis des années, voilà. [...] Mon amie à [autre ville universitaire], voilà, quand je lui ai raconté ça [le rejet qu'il subit de la part des camarades de sa promotion], elle m'a dit : « Oui, effectivement, j'ai subi la même chose ». Et voilà, après j'ai même une amie qui a craqué, qui a arrêté les études à cause de ça. Elle, elle est d'origine maghrébine, donc voilà, donc c'est vraiment quelque chose qu'on a en commun. Je pense qu'à travers l'étude, vous allez vous en rendre compte si vous interrogez plus de personnes d'origine africaine, vous allez plus voir ça, c'est sûr, c'est parce que on a ça en commun.

Moussa rapporte également, à ce sujet, un témoignage d'un de ses amis, qui a « créé [avec d'autres] une solidarité entre Noirs en raison du fait qu'ils subissaient le racisme » dans leur classe : ces étudiants échangent entre eux, nouent des amitiés particulières et s'entraident. C'est ce que raconte aussi Maëly, venue de Martinique en cours de cursus de médecine pour étudier en France hexagonale, et qui a fait l'expérience de cette solidarité entre minoritaires au sein de sa promotion. Cette sociabilité

minoritaire lui permet de surmonter les difficultés d'intégration avec les pairs, seul·es les étudiant·es venu·es comme elle des DROM-COM mais « blanch·es » parvenant, selon elle, à « s'intégrer » :

On ne s'est pas vraiment intégré aux... enfin moi, personnellement, je ne me suis pas vraiment intégrée dans le reste de la promo, mais comme on était un groupe à avoir un petit peu le même parcours, on arrivait en cours de route, et tout, avec ce groupe, enfin on restait surtout avec ce groupe, quoi. [...] Par exemple, parmi les Réunionnais, ceux qui arrivaient le plus à s'intégrer au reste de la promo, c'étaient les Blancs, et pareil l'année d'après [...] il y a eu deux Guadeloupéens qui sont arrivés, et même avant nous il y avait déjà une Guadeloupéenne qui était arrivée, et elle ne s'était pas trop intégrée à la promo. Et sur l'année d'après, celle qui s'est le plus intégrée, pareil, c'était une Blanche aussi. Donc je pense qu'il y avait déjà un peu cette barrière, je ne sais pas si c'était plus de notre côté ou de l'autre côté, mais en tout cas, il y a eu cette différence qu'on a constaté très vite, euh... voilà.

Ces formes de sociabilité minoritaire ne concernent pas que les personnes racisées. Les victimes de traitements classistes qui nous ont accordé un entretien, qui sont toutes des étudiant·es ayant fréquenté des filières plus ou moins sélectives (socialement et scolairement) de l'enseignement supérieur, disent aussi avoir entretenu une sociabilité privilégiée avec d'autres étudiant·es du même milieu social. C'est par exemple le cas d'Audrey, étudiante en droit, qui, à l'université comme dans son cursus secondaire, a noué des amitiés privilégiées avec d'autres personnes ayant la même origine sociale.

Dans certains cas néanmoins, ces sociabilités de petits groupes, partageant une même condition, n'existent pas, et un grand isolement des individus est alors repérable. C'est ce que raconte Clémence, maîtresse de conférences, qui a connu une forme de harcèlement moral au travail, doublé d'allusions et d'avances sexuelles, alors qu'elle était stagiaire. Elle relate une forme marquée d'auto-isolement dans cette première université, visant à se protéger : « j'[y]allais le moins possible », « j'essayais de ne croiser personne dans les couloirs ».

L'enquête qualitative permet également de repérer d'autres types d'effets sur les relations aux autres. Sont notamment évoqués les conséquences des expériences discriminatoires sur les rapports aux proches, notamment dans le couple. Le harcèlement que vit Abriel au travail déborde sur sa vie familiale : sa femme est elle aussi « stressée », et certains jours où il est particulièrement découragé, il ne parvient pas à s'occuper de son fils. Dans certains cas, la divulgation des discriminations subies crée même des tensions dans le couple. C'est ce qu'évoque Solène, à propos des violences sexuelles vécues par des étudiant·es en médecine dans son groupe de pairs. Les conjoint·es s'en alarment, en même temps qu'ils ressentent une forme de dépossession vis-à-vis du corps de leur partenaire :

Moi ce que j'ai vu beaucoup, c'est que ça génère des tensions dans le couple des étudiants concernés, et que souvent... voilà, nous on invite facilement les copains, les copines des amis, qui sont outrés d'apprendre que la personne a subi ça et n'a rien dit, si ce n'est pas vis-à-vis d'elle-même, vis-à-vis de ce compagnon ou de sa compagne, ça génère beaucoup de tensions, entre guillemets de se "laisser

harceler" [...], déjà vis-à-vis de l'intégrité physique de la victime elle-même, mais aussi parce qu'elle est en couple et qu'on peut pas se laisser draguer comme ça, et que ça se faisait pas.

3.4.4 Stratégies d'évitement et d'auto-exclusion

Les traitements discriminatoires vécus sont dans de nombreux cas à l'origine de stratégies d'évitement et d'auto-exclusion, qui prennent des formes multiples. Au-delà des transformations touchant les relations aux autres, les entretiens donnent à voir chez les étudiant-es, diverses formes de retrait face aux rôles qu'implique le « métier d'étudiant » (Coulon, 1997), comme l'absence de participation en cours ou l'absentéisme. Julia évoque par exemple le cas d'une de ses amies, d'origine africaine, qui avait été renvoyée par un chargé de TD à des origines supposées, devant toute la classe, suite à un désaccord intellectuel avec lui. Ne recevant pas de soutien spontané de la part des autres étudiant-es présent-es et ne sachant que faire, elle se démotive. Elle utilise alors les trois absences autorisées en TD comme des « jokers », et lorsqu'elle se rend en cours, elle ne s'investit plus et ne participe plus aux échanges, alors qu'elle était auparavant très impliquée.

Dans le cas des violences sexistes et sexuelles, ces stratégies d'évitement et d'auto-exclusion sont particulièrement prononcées. Elles s'expriment notamment à travers différents modes de présentation de soi visant à réduire tout risque de sexualisation du corps. Isabelle, aujourd'hui MCF en sciences sociales, utilisait divers artifices, lorsqu'elle était doctorante, pour se présenter comme non « disponible ». Suite au harcèlement sexuel qu'elle a vécu de la part d'un potentiel co-directeur de thèse, sa directrice de thèse elle-même la prévient que cela « pourrait se reproduire ». Elle lui conseille de porter une « fausse alliance », ce qu'Isabelle fait sans hésiter, s'inventant même un « faux mari » dans les conversations de colloques :

Quand j'allais en colloque je me mettais une fausse alliance. Et je disais que j'étais mariée, que... [Rires] C'était débile, mais ça a été ma façon aussi de me protéger. Je parlais de mon faux mari, en fait. [Rires] Dès qu'un collègue masculin m'approchait, je trouvais le moyen de caser mon mari dans la conversation et je... voilà, donc c'était drôle, mais sans être vraiment drôle, quoi.

D'une manière comparable, Solène, étudiante en médecine, évoque les manières de s'habiller en stage à l'hôpital, qui revêtent d'autant plus d'importance dans les vestiaires qui sont mixtes :

Le nombre de fois où je m'étais habillée sous mes vêtements, pour les vestiaires, toujours à réfléchir d'avoir plutôt un petit, un short, voilà, pas des culottes, toujours à avoir des brassières, des choses comme ça, se changer vite, arriver trois plombs en avance, parce qu'il y a quand même des vestiaires mixtes... voilà, plein de stratégies comme ça.

L'évitement et l'auto-exclusion sont également visibles dans le domaine professionnel. Emilie raconte que dans son laboratoire, marqué par la domination numérique et sociale des hommes, les doctorantes ne se sentent pas « à l'aise » et tendent à désinvestir la vie collective du laboratoire et à

s'auto-exclure de l'exercice des responsabilités (de projets, de séminaires, de postes de représentant-es). C'est également le cas de Juliette, maîtresse de conférences en sciences et techniques, qui décrit de manière explicite des effets d'auto-censure. Pourtant mobilisée dans son université sur les questions d'égalité et intégrant dans ses propres recherches les questions de genre, elle est conduite à euphémiser ces orientations et son vocabulaire face au climat « sexiste » et « homophobe » de son laboratoire, et plus largement de son milieu professionnel. « L'intersectionnalité [y] est encore un gros mot », explique-t-elle, ce qui la conduit sans cesse à anticiper et à s'auto-censurer :

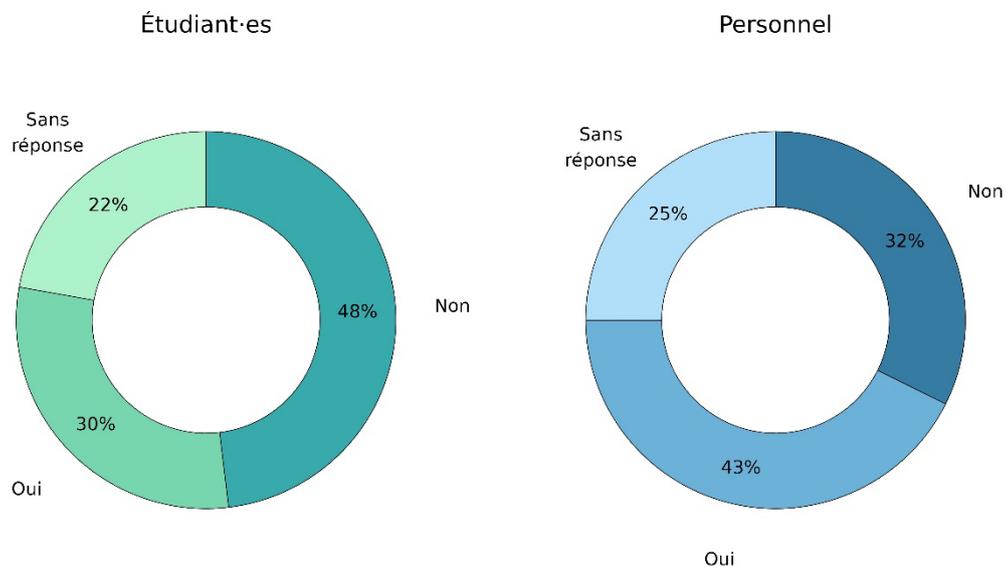
La façon dont je vais en parler, et la façon dont je vais accepter ou pas des séminaires de laboratoire, tout ça je le calcule, et on en discute au sein du projet, parce qu'on sait que dans nos domaines, soit on va nous taxer de faire des trucs hyper-subjectifs, soit... [...] On essaie d'anticiper toutes les remarques qui pourraient être, soit pertinentes, soit de mauvaise foi, parce qu'il s'agit du sujet du genre... et de les anticiper au niveau scientifique, en fait, donc ça me fait mal, parce qu'il faut qu'on blinde l'approche scientifique pour ne pas se faire taxer de subjectivité, en disant : « Vous faites n'importe quoi, n'importe comment, avec votre petite vision de féministes » [...] On sait que c'est un sujet qui est sensible et donc on anticipe.

Ces stratégies d'auto-censure et d'évitement prennent des formes multiples qui se combinent souvent. Le cas de Joël, étudiant en sciences sociales qui a vécu un harcèlement LGBT-phobe, l'illustre tout particulièrement, de même qu'il souligne les coûts, pour les victimes, de ce type de stratégies. En effet, Joël cesse faire de sport, puisque c'est en STAPS que se trouve le principal groupe de harceleurs. Il allonge également son temps de trajet pour aller à l'université, de façon à éviter de passer devant certains bâtiments ou lieux fréquentés par ces derniers. Il dit même vouloir changer de ville l'an prochain. La situation qu'il a connue a ainsi eu beaucoup d'impact : « Ça crée chez moi une certaine crainte. Je me fais discret. Je n'ai pas autant de relations sociales que je le voudrais en raison de cette volonté de rester discret ». Il a également choisi de se réorienter dans une autre discipline, alors que sa filière d'études initiale correspondait davantage à son projet professionnel. L'abandon (des études, des postes, des responsabilités occupées) et les réorientations peuvent également être considérées comme une forme de stratégie d'évitement et d'auto-exclusion. Ce type de conséquences sera analysé dans la section suivante, qui examine plus largement les répercussions des expériences discriminatoires sur les études ou la carrière.

3.5 Conséquences sur le parcours d'études/professionnel

On relève tout d'abord qu'une part importante des victimes ne déclare pas d'effet des expériences discriminatoires sur leur parcours d'études ou professionnel. C'est surtout le cas parmi les étudiant-es : 48 % d'entre eux-elles n'en rapporte pas. Du côté du personnel, près d'un tiers des personnes interrogées estime que les traitements discriminatoires n'ont pas eu d'incidence sur leur parcours. On relève aussi des taux de non-réponse particulièrement élevés (« vous ne savez pas », refus de répondre ou réponse non renseignée) : 22 % dans la population étudiante, 25 % chez le personnel.

Figure 19. Incidence des faits discriminatoires sur le parcours d'études/professionnel



Champ : Etudiant-es (N=1 608) et personnel (N=606) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlslS-UCA

Plusieurs raisons pourraient rendre compte de ces résultats. Tout d'abord, une partie des enquêté-es a vécu des micro-agressions ponctuelles, dévalorisantes sur le moment, mais sans grand effet sur leur personne ou leur parcours d'études/professionnel. D'autres, comme Édouard, ont pu évoluer dans des milieux d'études particulièrement marqués par des normes excluantes — le climat sexualisé et hétéronormé de son école de commerce, dans lequel il n'était pas à l'aise du fait de son homosexualité —, sans pour autant subir de comportements le visant personnellement. Par ailleurs, les situations relatées peuvent aussi affecter fortement les personnes, sans pour autant nuire à leur parcours. Certains individus, particulièrement ceux-celles qui sont régulièrement discriminé-es, ont appris à faire face et à cheminer dans leurs études ou leur carrière malgré tout, sans vivre de rupture forte, comme l'illustrent certains entretiens.

Dans quelques cas, l'épreuve des discriminations conduit même à trouver dans le travail (universitaire ou professionnel) une forme de refuge, face à un environnement vécu comme distant ou hostile. Lorsqu'elle était lycéenne, par exemple, Feryal avait déjà pour habitude de se concentrer sur ses études, limitant les occasions de détente et de sociabilité. Arrivée en faculté de médecine, le sentiment de décalage qu'elle vit, les allusions implicites et les remarques liées à son origine populaire et immigrée, de la part d'enseignant-es et d'autres étudiant-es, renforcent cette attitude : elle explique n'avoir fait que travailler pendant plusieurs années (avec succès). Les études/la vie professionnelle s'accompagnent donc dans certains cas d'un isolement, mais peuvent être synonymes de réussite. De son côté, Thomas, aujourd'hui étudiant en licence de langues, doutait de lui-même face au mépris de classe qu'il ressentait en classe préparatoire à l'enseignement supérieur. Mais, encouragé par sa colocataire et quelques enseignant-es, il a poursuivi ses études, se disant prêt à « tout faire pour

réussir ». L'épreuve vécue participe de cette envie de réussir, pour contrer et dépasser le mépris rencontré :

Je me disais « je ne suis pas à ma place dans ce genre de système, je n'ai pas ma place dans les études, je ferais bien d'arrêter et de trouver un emploi » [...]. Mais d'un autre côté, je me disais [...] je n'avais pas envie d'être comme mes parents, c'est-à-dire de devoir galérer toute sa vie, je peux avoir un emploi qui, financièrement, est bien, avoir un capital culturel que je pourrais transmettre à mes enfants facilement. [...] Et du coup, enfin ça me donnait encore plus envie de dire « OK, ben, j'ai du mépris parce que mes parents n'ont pas fait d'études, je n'ai plus de père, je viens d'un bahut de [région d'origine] et puis avant de ZEP, j'ai eu le bac mention Bien et pas Très bien, bon OK, mais je vais tout faire pour réussir ». Et donc ça, ça me donnait plus envie encore.

L'expérience des discriminations conduit cependant bien souvent à des effets négatifs sur les études ou la carrière. Le questionnaire invitait les répondant-es qui avaient déclaré une incidence sur leur parcours à préciser la nature de ces effets. Dans des enquêtes ultérieures, cette question mériterait d'être posée d'emblée et à l'ensemble des victimes : mentionner des conséquences concrètes pourrait en effet permettre aux enquêté-es de se positionner plus facilement sur ces aspects de leur expérience et éviter les taux élevés de non-réponses que l'on a relevés plus haut à la question générale portant sur l'incidence des faits. En l'état actuel du questionnaire, les résultats pourraient sous-estimer la part des personnes concernées par ces différents types de conséquences sur les études et la carrière. Ils permettent cependant de repérer les incidences les plus fréquentes.

Tableau 9. Incidences déclarées par les étudiant-es sur leur parcours d'études

Quelles incidences ?	% pondéré parmi les répondant-es à cette question (N=468)	% pondéré parmi l'ensemble des victimes de discriminations (N=1 608)
Vos notes ont baissé	48,1 %	14,3 %
Vous avez redoublé	21,8 %	6,5 %
Vous avez échoué à un ou plusieurs examens	38,1 %	11,3 %
Vous avez échoué à un concours	5,6 %	1,7 %
<i>Déclare au moins une incidence sur la réussite scolaire</i>	69 %	20,4 %
Vous avez changé de filière ou d'établissement	26,3 %	7,8 %
Vous n'avez pas pu entrer dans la formation de votre choix	14,1 %	4,2 %
Vous avez arrêté provisoirement vos études	17,8 %	5,3 %
Vous êtes resté-e sans travail ou vous êtes vu-e attribuer du travail inutile	5,3 %	1,6 %
Vous avez été mis-e à l'écart par les autres	22,8 %	7,3 %
Vous ne savez pas	6 %	1,8 %
Refus de répondre	3 %	0,9 %

Champ : Etudiant-es (N=1 608) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRI, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA

On relève tout d'abord, du côté des **étudiant-es**, des conséquences très fortes sur les performances scolaires : 69 % des personnes qui répondent à la question sur les incidences — soit 20,4 % de l'ensemble des victimes de discriminations — mentionnent au moins une incidence sur la réussite scolaire, qu'elle recouvre une baisse de notes, le fait de redoubler, d'échouer à un ou plusieurs examens ou à un concours. Les entretiens qualitatifs permettent d'éclairer les mécanismes sous-jacents à cette baisse des performances scolaires. Le premier est lié à la perte de confiance en soi et à la souffrance provoquées par ces comportements discriminatoires, qui peuvent conduire à un désinvestissement, ou à une baisse des capacités (notamment si elles s'accompagnent de troubles comme l'insomnie ou l'anxiété). Victime du rejet de ses camarades, Moussa, qui a pourtant connu jusque-là un parcours d'excellence, en vient à « douter » de lui, à se démotiver et *in fine* voit ses résultats baisser :

Après tu vois, ça s'est même répercuté sur mes moyennes. En fait, je n'étais pas aussi performant que, voilà, qu'en [pays où il a commencé ses études supérieures], tu vois, parce que je n'avais pas la joie de vivre que j'avais [...]. Et voilà, moi je suis quelqu'un qui a vraiment cette joie de vivre-là, quoi. Quand on me considère, voilà, je donne le maximum de moi-même, mais quand on ne me considère pas ou, voilà, je ne peux pas performer, quoi. Donc, ça a été un peu ça, et voilà quoi, c'est triste mais c'est la réalité, voilà. C'est vraiment une réalité, il y a du racisme.

Cette perte de confiance et ce découragement, qui conduisent à une baisse objective des performances à l'université, est relatée dans plusieurs entretiens. Dans d'autres cas, la discrimination joue directement sur les résultats scolaires, à travers, par exemple des biais et des formes de discriminations dans l'évaluation. En licence de philosophie dans une université parisienne, Stéphanie s'est vu attribuer une note injuste à un examen par un enseignant connu pour « saquer » les étudiantes. Lorsqu'elle se présente à cet oral, cet enseignant jugé « misogyne » la « tois[e] » de haut en bas, la laisse commencer, puis la coupe en lui demandant : « Qu'est-ce que vous pouvez bien avoir à dire [sur le sujet] ? ». Elle réagit en lui répondant : « Si j'étais homme, est-ce que j'aurais quelque chose à dire ? » ; il soupire et l'invite à poursuivre. La très mauvaise note qu'elle obtient lui « coût[e] » la mention qu'elle visait, et lui « plomb[e] » son dossier universitaire.

De manière plus indirecte, les discriminations qui touchent les étudiant-es ayant des problèmes de santé ou en situation de handicap à l'université ont des effets sur leur réussite scolaire. L'absence d'accompagnement d'Ambre et de Mathilde, alors qu'elles sont dispensées d'assiduité pour un problème de santé, les conduisent à se décourager et à ne pas se présenter à certains examens, mais aussi à redoubler (pour Mathilde) et à interrompre pendant un temps leurs études.

Ces interruptions des études concernent 17,3 % des étudiant-es qui estiment que les discriminations ont eu un impact sur leur parcours d'études (soit 5,3 % de l'ensemble des victimes). Nombre d'entretiens les évoquent. Emilie quitte son master de sciences sociales (dans une université élitiste) au bout de quelques semaines à cause de la distance sociale qu'elle y ressent et qu'elle vit très mal. Elle parvient de justesse à se réinscrire la même année dans une autre université au public plus populaire. De son côté, Julia, confrontée à un climat sexiste dans l'école de journalisme où elle étudie,

abandonne cette formation et multiplie les « petits boulots » avant de pouvoir s'inscrire l'année suivante dans une autre filière.

D'autres entretiens qualitatifs font état d'une limitation des ambitions universitaires liée aux discriminations vécues. Thomas, dont on a évoqué plus haut le parcours, se disait bien décidé à réussir lorsqu'il était en classe préparatoire à l'enseignement supérieur. Mais après l'expérience de mépris social qu'il a vécu dans cette filière, il a de fait préféré s'orienter vers un cursus moins prestigieux, pour éviter le climat de compétition et la disqualification sociale éprouvés auparavant :

Le mépris de classe en CPES, je l'avais très mal vécu et c'est... ça a été un repoussoir, on va dire, des grandes écoles, on va dire. Je n'ai pas envie d'être le gamin boursier de l'école, quoi, c'était ça que j'avais très mal vécu quand j'étais en CPES, ces moqueries...

Des récits font également état d'orientations vers des spécialités d'études, pourtant non désirées au départ, mais qui permettent de préserver un espace plus sécurisant pour continuer à étudier. Si Julia s'épanouit en quittant la filière du journalisme, la réorientation est coûteuse pour Joël, car la discipline dans laquelle il s'inscrit correspond moins à son projet, mais permet de se protéger contre le harcèlement LGBT-phobe qu'il a vécu dans sa formation antérieure. De son côté, Solène, étudiante en médecine, témoigne, à la fois pour elle-même et pour d'autres, de ces orientations ou réorientations qui peuvent être bien vécues mais aussi représenter un pis-aller. Des camarades femmes de sa promotion ont renoncé à se spécialiser en chirurgie, domaine particulièrement concerné, selon elle, par les agissements sexistes. De son côté, elle envisage de choisir une spécialité qui ne la conduira pas à travailler en équipe, « pas que pour la raison de la discrimination et de l'ambiance de travail mais... en partie ».

Les entretiens conduits avec les étudiant-es mettent aussi en exergue une autre conséquence importante des expériences discriminatoires vécues, directement ou par observation, à l'université. Ces expériences entament fortement l'image de l'institution universitaire et ce d'autant plus que beaucoup d'étudiant-es ont une vision idéalisée de l'université et du corps enseignant, qui incarnent le savoir et les valeurs universalistes :

Je voulais témoigner de ça parce que ce qui m'interpelle, à ce moment-là, c'est une espèce de loi du silence, on ne parle pas de ça... venant de personnes qui sont censés incarner, on est à Bac+5, vous voyez, là, on n'est pas... enfin, pardon de le dire comme ça, mais on est pas dans une cours de troisième, vous voyez ? (Stéphanie, étudiante en philosophie, témoin d'attitudes racistes de la part d'une enseignante)

Moi je ne me suis jamais imaginée que j'allais entendre quelque chose au sein d'une classe, alors que c'était censé donner l'exemple, en fait. [...] En fait, on est dans la classe et là, c'est l'endroit où on veut se sentir protégé, on veut se sentir... qu'on appartient, en fait, qu'on est tous les mêmes, et... à ce moment-là, moi je n'ai pas senti ça moi-même, en fait, mais j'avais vraiment envie de quitter la salle tellement c'était horrible à expérimenter, alors que ce n'était pas moi. (Chaïma, étudiante en

master d'économie, témoin de propos racistes d'une enseignante à une étudiante)

Moi, ça m'a choquée, dans le milieu universitaire. Quand ça vient de dehors [...] je me dis c'est normal. Mais dans le milieu universitaire, ça me choque, honnêtement. [...] Dans une université où on est censé développer le savoir, avoir ces préjugés, ça pèse. (Safia, doctorante, qui a vécu des discriminations liées au port du voile)

Pour autant, le rapport à l'institution n'est pas toujours profondément modifié, notamment dans certaines universités vues comme particulièrement progressistes et défendant des valeurs égalitaires. Chaïma continue ainsi d'estimer que, globalement, dans son établissement, comparativement à d'autres universités et à d'autres sphères de la vie sociale, elle a été « bien traitée », « respectée » et « [a] tous ses droits ». Safia, qui est pourtant directement victime de manière récurrente, dans le milieu universitaire, de regards et d'allusions hostiles liés à son origine et au foulard qu'elle porte, conserve une bonne image de son établissement, vu comme « plus ouvert » et plus engagé dans la lutte contre « les inégalités » que « d'autres campus ».

Du côté **des membres du personnel**, les répercussions des discriminations sur le parcours professionnel sont rapportées par une proportion beaucoup plus importante de victimes (4 salarié-es sur 10). La défection est ici extrêmement fréquente, puisque 44,6 % des personnes qui répondent à la question sur la nature des incidences (soit 19 % de l'ensemble des victimes) déclarent avoir quitté le poste occupé, qu'elles changent d'établissement (19,7 %), de service (23,5 %) ou quittent leur travail (23,5 %). Ces défections sont aussi relatées dans les entretiens, qui permettent de mettre à jour une gamme plus étendue de formes de retrait et d'*exit* (Hirschmann, 1995). Les membres du personnel parlent en effet de démission des groupes de travail, de « mise en sourdine » de projets ou d'activités, de changement de laboratoire, de démission de responsabilités collectives jusqu'au changement d'établissement ou de poste, par le biais de mutations ou de concours (passage au statut de professeur-e des universités, par exemple, ou à un autre corps pour le personnel administratif).

Tableau 10. Incidences déclarées par le personnel

« Quelles incidences ? »	% pondéré parmi les répondant·es à cette question (N=250)	% pondéré parmi l'ensemble des victimes de discriminations (N=606)
Vous avez changé d'établissement	19,7 %	8,4 %
Vous avez dû quitter votre travail	8,8 %	3,8 %
Vous avez changé de service	23,5 %	10 %
<i>Départ de l'établissement, du poste ou du service</i>	<i>44,6%</i>	<i>19%</i>
Vous avez échoué à un concours ou une promotion	15,8 %	6,7 %
Votre progression de carrière a été ralentie	53,8 %	23 %
Vous êtes resté·e sans travail ou vous êtes vu·e attribuer du travail inutile	7,5 %	3,2 %
Vous avez été mis·e à l'écart par les autres collègues/votre hiérarchie	23,7 %	10,1 %
Vous ne savez pas	5,3 %	2,3 %
Refus de répondre	4,4 %	1,9 %

Champ : Personnel (N=606) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA

Sarah, par exemple, démissionne d'un projet collectif de mise en relation entre l'université et les entreprises, car elle a été mise en cause dans son rôle de représentante de l'université sur cette mission, en tant que femme. Avec une autre collègue, Salomé quitte ses fonctions de responsable de formation, subissant le harcèlement empreint de sexisme du directeur adjoint de la composante. Mais la défection n'est pas toujours envisagée comme une possibilité, notamment en raison du risque économique qu'elle représente, comme le rappelle Abriel, agent de catégorie B qui travaille dans un service commun :

Je suis dans une vie de famille [...] je suis propriétaire de mon logement, j'ai un fils, voilà j'ai des responsabilités. [...] À quarante ans, je n'arrive pas à envisager la reconversion, si ce n'est dans la fonction publique, mais donc sur un autre poste [...]. Si j'avais vingt ans, je serais parti, aujourd'hui je serre les dents.

Ce discours révèle combien faire défection suppose de mobiliser des ressources (morales, économiques...), dont ne disposent pas toujours les salarié·es confronté·es aux discriminations. Les postes étant rares, Abriel ne parvient pas pour l'instant à obtenir une mutation. L'*exit* prend alors, pour lui, la forme d'arrêts maladie, utilisés lorsque la situation devient trop lourde à supporter. Au-delà des rapports de genre qui pèsent sur les pressions qu'il subit au travail (on attend de lui, en tant qu'homme, qu'il délègue l'éducation des enfants et passe plus de temps au travail), le service dans lequel il travaille se caractérise par une situation collective de harcèlement moral au travail exercée par la direction. Les arrêts maladie sont donc très fréquents :

On a trois collègues que je n'ai jamais vus en quatre ans, qui sont en arrêt maladie perpétuel, qui ne viennent jamais. Moi-même, j'ai fini par faire un mois d'arrêt maladie pour me ressourcer, pour réussir à me recentrer littéralement, l'année dernière, parce que... Enfin, c'est quelque chose de très récurrent [...]. Maintenant,

le problème, c'est de trouver un poste ailleurs. [Rires] [...] J'avais une ancienne collègue, là, qui est partie à la retraite, qui m'a raconté... parce qu'elle, elle a travaillé ici depuis plus de vingt ans, elle a vu un certain nombre de collègues partir en dépression, un certain nombre de collègues prendre la porte, pour, certainement, un peu, justement, ne pas partir en dépression. Et effectivement, moi, quand on m'a raconté ça, genre : « Oui, la directrice, fais gaffe elle a une case en moins », ben je l'ai vécu, quoi, je l'ai vraiment vécu. [...] Ici, j'en suis à cinq [arrêts maladie]. Et on tourne, à peu près un collègue en arrêt maladie toutes les deux semaines, sans parler des deux ou trois collègues que je n'ai jamais vu en quatre ans, voilà c'est... [...] De toute manière, la solution c'est encore et toujours... C'est triste à dire, mais voilà, c'est de trouver une solution, c'est de prendre la porte, mais pour l'instant [...] je n'ai toujours pas trouvé de point de chute.

Les expériences de discrimination au travail pèsent également sur l'évolution professionnelle : 53,8 % des personnes évoquant des incidences sur leur parcours déclarent que leur « progression de carrière a été ralentie » (soit 23 % de l'ensemble des victimes), et 15,8 % (6,7 % des victimes) mentionnent qu'elles ont « échoué à un concours ou une promotion ». L'auteur·rice peut jouer un rôle direct sur cette absence de promotion, comme dans le cas d'Abriel, qui explique qu'il n'a pas été encouragé à constituer un dossier d'avancement, n'obtenant les informations nécessaires sur la procédure que trop tardivement. Dans d'autres cas, c'est, comme chez les étudiant·es, la perte de confiance, le découragement et la souffrance associés à ce type d'expériences, qui entraînent un désinvestissement pouvant freiner l'évolution de carrière. La pression que Clémence vit, en tant que jeune MCF stagiaire, de la part de la direction de sa composante, pression empreinte également de sexisme, la conduit à en « faire le moins possible », à ne pas accepter de responsabilités pour éviter au maximum d'être présente sur le campus : comme elle le souligne elle-même, les diverses formes de dévalorisation et de stigmatisation en contexte professionnel ont des effets « auto-réalisant(s) » ; elle passe alors pour ce qu'on lui reproche d'être : une professionnelle désinvestie, une de ces collègues qu'il « faut fouetter pour les faire avancer ». Elle finit quatre ans plus tard par obtenir une mutation.

4 Réactions et recours face aux discriminations

Cette section examine la manière dont les victimes ont réagi aux traitements discriminatoires qu'elles ont subis : sont-elles restées dans le silence, ont-elles parlé des faits à des tiers et lesquels, les ont-elles signalés auprès de services et dispositifs institutionnels, au sein et en dehors de l'université ? Elle analysera d'abord les diverses formes de révélation des faits, en distinguant trois catégories principales : la révélation à des proches et à des pairs ; les signalements institutionnels, internes et externes à l'université, et plus ou moins formels ; les divulgations publiques (presse, réseaux sociaux...). Dans un second temps, les écarts dans les taux de signalement, selon les formes et les motifs des faits, seront analysés.

Dans l'enquête quantitative, une dizaine de questions (voir le détail de certaines de ces questions en annexe, 9.2) permettaient de mesurer la fréquence des différentes formes de révélations et de signalements institutionnels des discriminations vécues, ainsi que les suites données aux démarches effectuées. Le questionnaire incluait tout d'abord une question sur les réactions des victimes « au moment des faits », ainsi qu'une autre question sur le fait de parler de ces expériences à un tiers. Ces deux questions portaient, non pas sur l'ensemble des traitements inégalitaires jugées graves, mais plus spécifiquement, parmi ceux-ci, sur les situations considérées comme « les plus marquantes » aux yeux des répondant-es. La première question sur les réactions des victimes au moment des faits incluait de nombreux items que nous ne détaillons pas tous ici²⁰, pour nous concentrer sur ceux qui renvoient à des formes de signalements. Une autre question portait sur le recours à divers dispositifs et services institutionnels, l'analyse permettant de distinguer les recours internes à l'université et les recours externes. Les personnes interrogées étaient invitées à indiquer si elles connaissaient ou non le service, et le cas échéant si elles l'avaient sollicité²¹.

Certaines modalités de réponses sont proches d'une question à l'autre, faisant référence aux mêmes catégories d'acteur-rices. Les deux premières questions mentionnent en effet les collègues/camarades, ainsi que les réseaux sociaux ou les internautes. Les syndicats sont cités dans les trois questions. La seconde et la troisième question font référence aux services ou aux personnes en charge des questions d'égalité dans l'établissement, ainsi qu'aux médecins de l'établissement. Les résultats peuvent légèrement varier compte tenu des différences de formulation d'une question à l'autre : la première question porte en effet sur les réactions « au moment des faits », tandis que la deuxième et la troisième s'inscrivent dans une temporalité potentiellement plus longue. De plus, alors que les deux premières questions interrogent le-la répondant-e sur les situations « les plus marquantes », celle relative aux recours internes et externes concernent tous les faits jugés graves, et

²⁰ Notamment : « Vous n'avez pas spécialement réagi » ; « Vous avez relativisé » ; « Vous avez considéré que c'était de l'humour et que vous auriez tort de prendre ce fait au sérieux » ; « Vous avez crié, appeler à l'aide » (pour les violences), etc.

²¹ Les modalités de réponse étaient les suivantes : « Oui, vous avez sollicité le.la... » ; « Vous connaissez mais vous n'avez pas sollicité le.la... » ; « Non, vous ne connaissiez pas (ou ça n'existait pas) » ; « Vous ne savez pas » ; Refus de répondre.

pas seulement les plus marquants. Il est toutefois probable que les personnes répondent à cette question en ayant en tête les situations qui les ont le plus marquées.

Une autre série de questions invitait ensuite les enquêté-es à indiquer les procédures auxquelles ont abouti ces recours internes (enquête interne, procédure disciplinaire...) et externes (dépôt d'une plainte à la police/gendarmerie, etc.). Enfin, une dernière rubrique du questionnaire portait sur « le résultat final de l'ensemble [des] démarches » effectuées.

4.1 La révélation à des proches et à des pairs

Parmi les étudiant-es, comme parmi les membres du personnel, **la révélation des faits à des proches** (conjoint-e/partenaire, ami-e, famille)²² est la plus fréquente : elle concerne plus de trois quarts des victimes chez les étudiant-es (78,7 %) comme chez les personnels (82,3 %). **Le partage des faits auprès de pairs** (collègues ou camarades) est, quant à elle, très répandue du côté des membres du personnel (76,3 %), bien plus que chez les étudiant-es (42,7 %). Cette différence renvoie sans doute au fait que pour ces dernier-es, les auteur-rices des faits sont dans une partie des cas des pairs. Pour le personnel, les auteur-rices concerné-es ont généralement des positions hiérarchiques supérieures.

Les entretiens qualitatifs mettent en lumière les effets contrastés de la révélation à des proches et des pairs. La plupart des participant-es à l'enquête quantitative, étudiant-es comme salarié-es, ont partagé les expériences vécues avec leurs proches, et souvent aussi avec quelques-un-es de leurs camarades ou collègues. Cette révélation auprès de cercles restreints peut avoir des conséquences variées sur les victimes. Le plus souvent, elle est source de soutien et réconfort. C'est d'autant plus le cas que les victimes peuvent se retrouver relativement isolé-es dans leur milieu d'études ou de travail. C'est ainsi que Moussa, victime de comportements perçus comme racistes de la part de ses camarades de promotion, se confie à une amie d'origine subsaharienne de sa classe, qui vit le même type de rejet et de mise à l'écart. Iels se soutiennent mutuellement, et lorsque cette amie envisage d'arrêter la formation pour cette raison, il la convainc de ne pas le faire. Les deux camarades solliciteront ensemble les enseignant-es pour leur faire part de leurs difficultés à trouver place dans des groupes de travail au sein de leur promotion.

La révélation à des proches et des pairs permet aussi de donner un sens aux événements vécus, et peut dans certains cas aboutir à faire émerger une lecture en termes d'injustices et de discriminations, là où la victime peinait initialement à mettre des mots sur son expérience et à la qualifier. D'après certains entretiens, ces échanges avec les proches, et surtout avec les pairs, peuvent être source de soulagement et de déculpabilisation, en permettant aux victimes de comprendre que leur attitude n'est pas à l'origine du problème. C'est ce que raconte notamment Clémence, qui, lorsqu'elle était toute jeune maîtresse de conférences en droit, a subi de multiples pressions et menaces de la part de

22 Nous regroupons ici les modalités de réponse « Votre conjoint-e, partenaire, concubin-e ou petit-e ami-e », « Un membre de votre famille » et « Un-e ami-e » à la question « Si vous avez parlé de ce fait à quelqu'un, de qui s'agissait-il ? ».

la direction de son UFR, ainsi que des remarques sur son physique et des avances sexuelles voilées. Ses collègues faisaient « bloc » derrière la direction. À cette époque, elle « découvrai[t] le métier » et s'était interrogée sur les raisons permettant d'expliquer son expérience. Elle a cependant fini par trouver du soutien auprès d'un jeune collègue qui subissait lui aussi ces rapports de pouvoir, ainsi qu'auprès d'un enseignant-chercheur d'une autre université qui connaissait les auteurs. Ces discussions lui ont fait prendre conscience qu'elle n'était pas isolée et qu'elle n'était pas en cause (« le problème c'était eux et pas nous »), même si elle est restée assez isolée sur le campus, se désinvestissant et finissant par quitter l'établissement par voie de mutation.

Les discussions entre pairs permettent donc dans certains cas d'atténuer la souffrance, en contribuant à réduire la culpabilisation des victimes et à requalifier l'expérience comme injuste, intolérable et/ou discriminatoire. Lorsque les traitements discriminatoires concernent plusieurs victimes, ces échanges permettent également de donner un sens collectif à ces expériences et de pouvoir ainsi plus facilement les mettre à distance. C'est ainsi que Solène, interne en médecine, décrit la manière dont elle parle avec ses collègues femmes des violences sexistes et sexuelles vécues en stage à l'hôpital. Sur le mode de l'humour, ces conversations fonctionnent comme un exutoire, qui, au moins provisoirement, met à distance la souffrance et inverse la dévalorisation et l'humiliation ressenties :

[Entre collègues] on met beaucoup de dérision là-dedans, parce que sinon on passerait notre temps à se fâcher là-dessus, à refaire l'histoire, en disant : « Ah, j'aurais dû réagir et dire ça », alors qu'au final, on en rigole presque, en se disant : « Mais quel naze, quoi ! ». Souvent ça s'arrête là, le message est passé, ça nous fait du bien, et puis on les plaint d'être aussi nuls aussi, donc on l'impression d'être un peu plus fortes qu'eux, quand on réagit comme ça plutôt que de s'en rendre malade.

Ces échanges plus ou moins informels dans le cadre de sociabilités horizontales ne jouent pas seulement un rôle de soutien, de réassurance ou d'exutoire. Dans certains cas, ils peuvent aussi encourager à signaler les faits, au-delà de ces espaces, ouvrant la voie à des recours plus formels. Thomas parle ainsi du mépris de classe qu'il ressent en classe préparatoire à l'enseignement supérieur, de la part d'étudiant·es normalien·nes et de quelques enseignant·es, à d'autres camarades, qui souvent partagent le même ressenti, ainsi qu'à sa colocataire, qui a vécu la même situation lorsqu'elle était en classe préparatoire. Ces discussions renforcent son sentiment que « ce n'est pas normal », ce qui l'autorise ensuite plus facilement à divulguer les faits à des enseignant·es, et plus tard à les signaler à la vice-présidence en charge des études de son établissement.

Sans nécessairement conduire à un recours plus formel, les alliances nouées avec les camarades et les collègues permettent de transformer la situation en problème collectif et de tenter d'y résister, ou d'en atténuer les effets. C'est que raconte Ludivine, qui, confrontée comme d'autres jeunes femmes de sa promotion aux propos à connotation sexuelle d'un enseignant en cours, va trouver dans le partage de cette expérience les ressorts d'une organisation collective, très informelle, permettant de limiter l'exposition à ces agressions : les étudiantes essaient ainsi de « tourner » dans leur choix de places en amphithéâtre, afin que le premier rang ne soit pas toujours occupé par les mêmes. Dans le cas des étudiant·es, ces alliances aboutissent cependant rarement à des formes de résistance collective de

plus grande portée et à un contre-pouvoir, dans la mesure où iels sont pris-es dans des relations asymétriques avec les enseignant-es. Ces situations s'observent en revanche davantage dans le cas des membres du personnel, qui, par le jeu des alliances, peuvent atténuer le pouvoir de nuisance exercé par un-e collègue, y compris placé-e dans une position hiérarchique supérieure. Le récit de Laura en témoigne : maltraitée par une collègue plus âgée et qui occupe diverses responsabilités institutionnelles dans l'établissement, elle se sent d'abord totalement « écrasée », puis se défend en constituant autour d'elle un groupe d'alliées, qui, pour certaines, ont aussi des relations difficiles avec cette même enseignante-chercheuse. Ce petit groupe a constitué, selon Laura, un « contre-pouvoir » bénéfique, même si relatif, car il n'a pas mis fin à la situation (Laura finira par quitter les responsabilités qu'elle occupe).

La révélation auprès de pairs ne recouvre donc pas qu'une dimension privée. Elle peut dans certaines situations s'apparenter à une forme de porter-à-connaissance publique, ou semi-publique, au sein d'un réseau spécifique, visant à prévenir et protéger le groupe des agissements, éventuellement en nuisant à la réputation de l'auteur-riche. Cela se manifeste par exemple dans l'entretien conduit avec Isabelle, MCF en sciences sociales, et âgée aujourd'hui d'une quarantaine d'années. Ayant subi, il y a vingt ans, des avances sexuelles de la part d'un co-directeur de thèse pressenti, elle en parle à sa directrice de thèse, qui décide de couper toute relation avec lui et fait tout pour le « griller » dans le milieu académique. Isabelle elle-même réagit de cette façon lorsque, quelques années plus tard, elle n'est pas auditionnée sous prétexte qu'elle est enceinte, alors que les collègues de l'université qui recrutaient la considéraient, avant de découvrir sa grossesse, comme un-e des candidat-es pressenti-es pour ce poste. Consciente de la « solidarité corporative » qui, selon elle, empêchait de pouvoir demander des témoignages écrits à des collègues sur ce qui s'était passé lors de la réunion devant désigner les candidat-es à auditionner, Isabelle renonce à contacter la HALDE, et cherche plutôt un mode d'action plus immédiatement à sa portée : nuire aux collègues en cause en mettant à mal leur réputation.

Alors je l'ai beaucoup dit pour que ça se sache, et pour aussi pointer du doigt. Et je l'ai dit en donnant des noms pour... C'était ma façon à moi de réagir, de dire à la fois aux personnes concernées que j'étais au courant, et que je n'allais pas me gêner pour en parler dans le milieu universitaire, quoi.

Cette forme de révélation publique ou semi-publique, auprès de proches et de pairs, peut aussi avoir des contre-effets négatifs, pour les victimes, de même que pour les témoins qui les soutiennent. Lorsque Maya, étudiante en droit, dans un DROM-COM qu'elle décrit comme très marqué par les préjugés racistes, dénonce le « propos racial » d'un camarade de classe vis-à-vis d'une autre étudiante, le groupe de pairs se désolidarise d'elle, en raison notamment de liens amicaux avec l'auteur ; elle se retrouve alors isolée :

Mon cercle d'amis, qui était notamment composé d'amis de cette personne raciste, s'est éloigné au fur et à mesure. Ça veut dire : plus de sorties organisées, en cours je n'étais pas assise à côté de mes anciens amis... enfin de mes anciennes connaissances. Et tout ça parce que j'ai eu le déclic de me dire « bah là, il y eu un

propos racial qui était très fort ». Et juste, je ne peux pas laisser passer ça, en fait. [...] Ça m'a beaucoup affectée, parce que ce n'est pas rien de passer du jour au lendemain de la personne à qui on dit bonjour à la paria de la promotion...

Depuis, Maya a cherché à se faire « discrète » en cours, à ne plus « [se] mêler des histoires ou des on-dit des autres ». La situation l'a encore plus motivée à mettre en œuvre le projet qu'elle avait de quitter son université pour venir étudier en métropole.

D'autres entretiens font état de tensions ou de difficultés dans les relations avec les proches ou les pairs suite à la révélation de la situation discriminatoire. Comme on l'a vu dans le cas de Solène, la révélation des violences sexistes et sexuelles peut susciter des tensions dans le couple. Étudiante en médecine, Solène parle très peu à ses proches de ces violences vécues par les jeunes femmes dans cette filière, par peur « de ne pas être crue » ou « prise au sérieux ». Ce déni prêté aux proches est aussi celui de ses parents qui, selon elle, « ferment un peu les yeux » face à cette situation :

Je pense que mon père, il ne veut pas imaginer une seule seconde ce que ça peut me faire d'être dans une situation comme ça, donc il écoute que d'une oreille. [...] Mais parce que je pense que c'est trop dur pour lui d'entendre ça » [...] Même des fois, là, en racontant ça à ses proches, on n'est pas du tout compris, pas forcément accompagnée, des fois c'est tellement choquant qu'on est à peine crue, alors qu'encore une fois, c'est quelque chose qu'on sait, que des fois dans les blocs opératoires, ce qui se passe au bloc reste au bloc, les trucs un peu bizarres dans les vestiaires... Je connais plein de gens qui ne sont pas du tout en médecine, qui ont eu des amis en médecine, des proches, et qui savent qu'il y a une ambiance un peu particulière, et pourtant... pourtant ce n'est pas toujours cru, ce n'est pas toujours écouté...

Les conjoint-es peuvent aussi se lasser des plaintes récurrentes des victimes concernant leur milieu d'études ou leur travail, comme dans le cas de Charlotte : elle raconte que son mari en avait « ras-le-bol » d'entendre parler du harcèlement qu'elle subit dans sa vie professionnelle, avant qu'il ne réalise mieux la situation, lorsque la pandémie de la Covid-19 a conduit sa femme à télétravailler, et qu'il a alors pu assister directement à des échanges violents pour Charlotte.

4.2 Les signalements institutionnels au sein de l'université et en dehors

L'enquête a également permis de saisir les recours ayant une dimension plus institutionnelle. On désigne par là, tout d'abord, le fait de solliciter des services, des dispositifs et des organisations intra-universitaires ou en rapport direct avec la situation d'études et de travail (syndicats, médecine préventive, services en charge des questions d'égalité dans l'établissement, direction des ressources humaines, etc.). Les services et dispositifs extérieurs à l'université ont aussi été pris en compte, tels que des associations, la police ou la gendarmerie, les avocats, les procureurs, ou encore le Défenseur

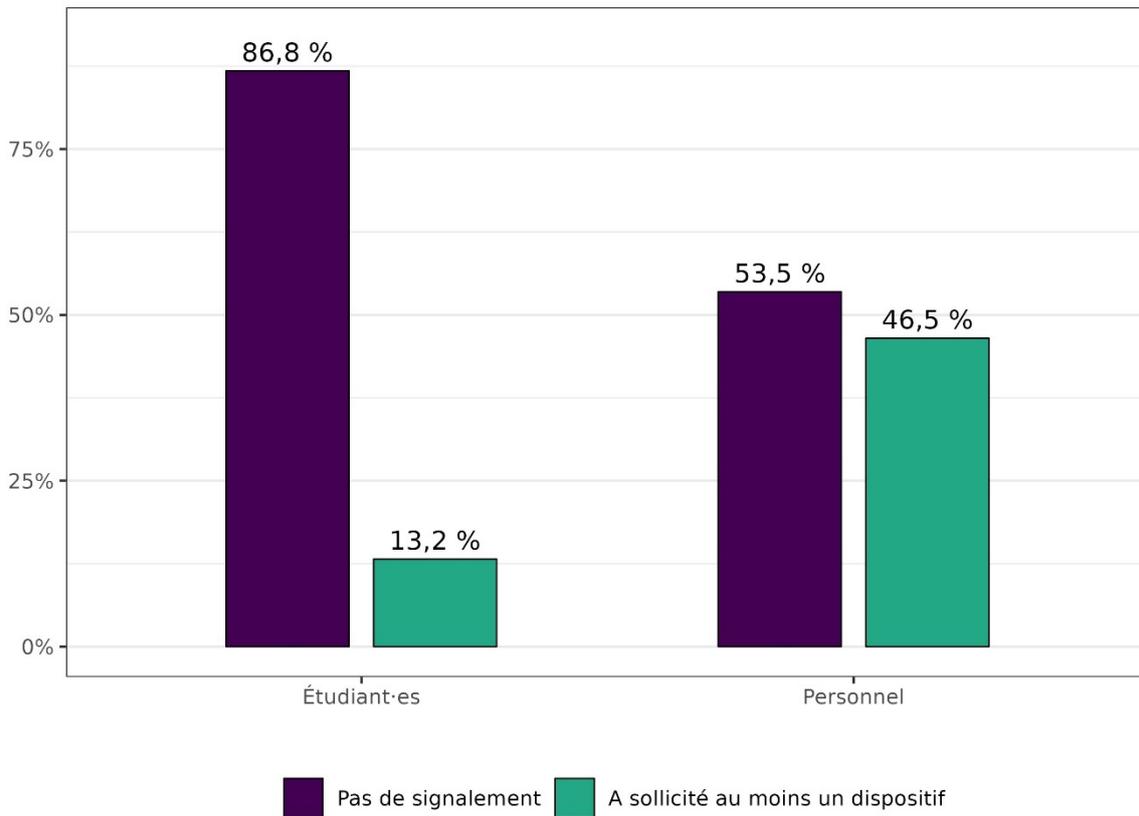
des droits. On prend également en considération ici les recours de nature « hiérarchique »²³, c'est-à-dire les sollicitations de personnes en position d'autorité, à différents niveaux de l'établissement universitaire, qui sont supposées avoir le pouvoir de faire cesser une situation, de faire reconnaître un tort ou de faire sanctionner une conduite ; il s'agit par exemple d'un-e chef-fe de service ou de la direction, pour un membre du personnel, du ou de la responsable de formation, pour un étudiant-e, etc. Comme on le verra, ces formes de recours plus verticales que les révélations aux pairs ne sont pas nécessairement formelles — au sens d'une démarche codifiée —, ni ne visent toujours une intervention de l'institution : elles relèvent potentiellement aussi bien de logiques de divulgation (ou porter-à-connaissance) d'une situation vécue, de recherche de conseil, de signalement de la situation sans autre demande, ou de saisines formelle de l'autorité aux fins d'intervention. De même, ces démarches peuvent se réaliser « en coulisses » et ne pas reposer sur une sollicitation écrite des responsables, ne laissant ainsi pas nécessairement de traces juridiquement utilisables.

Statistiquement, la fréquence et la nature de ces signalements institutionnels varient considérablement selon la population considérée. Les résultats relatifs à la question sur les recours (internes et externes) montrent que l'absence déclarée de recours domine largement parmi les étudiant-es : seulement 13,2 % d'entre eux-elles signalent les traitements discriminatoires subis auprès des services et/ou des interlocuteur-ices institutionnel-les²⁴. À l'inverse, une part importante du personnel victime sollicite un-e ou plusieurs de ces interlocuteur-rices ou services (46,5 %).

²³ On notera que l'usage du terme ici excède la notion juridique de « recours à l'autorité hiérarchique », qui fait référence à la procédure formelle par laquelle une personne saisit l'autorité responsable dont dépend l'auteur d'une décision contestée.

²⁴ Soit, en interne, les services ou dispositifs dédiés aux questions d'égalité — égalité femmes-hommes, racisme et antisémitisme, mission handicap... —, le CHSCT ou le CSE, la médecine préventive, la hiérarchie ou le service des ressources humaines, la direction ou la présidence de l'établissement, les syndicats ; en externe, les associations d'aides aux victimes, les associations spécialisées — contre le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'homophobie... —, les avocat-es, le Défenseur des droits, la police ou gendarmerie, le tribunal administratif ou les prud'hommes ou encore le procureur de la République

Figure 20. Part des victimes (%) ayant effectué ou non des signalements institutionnels

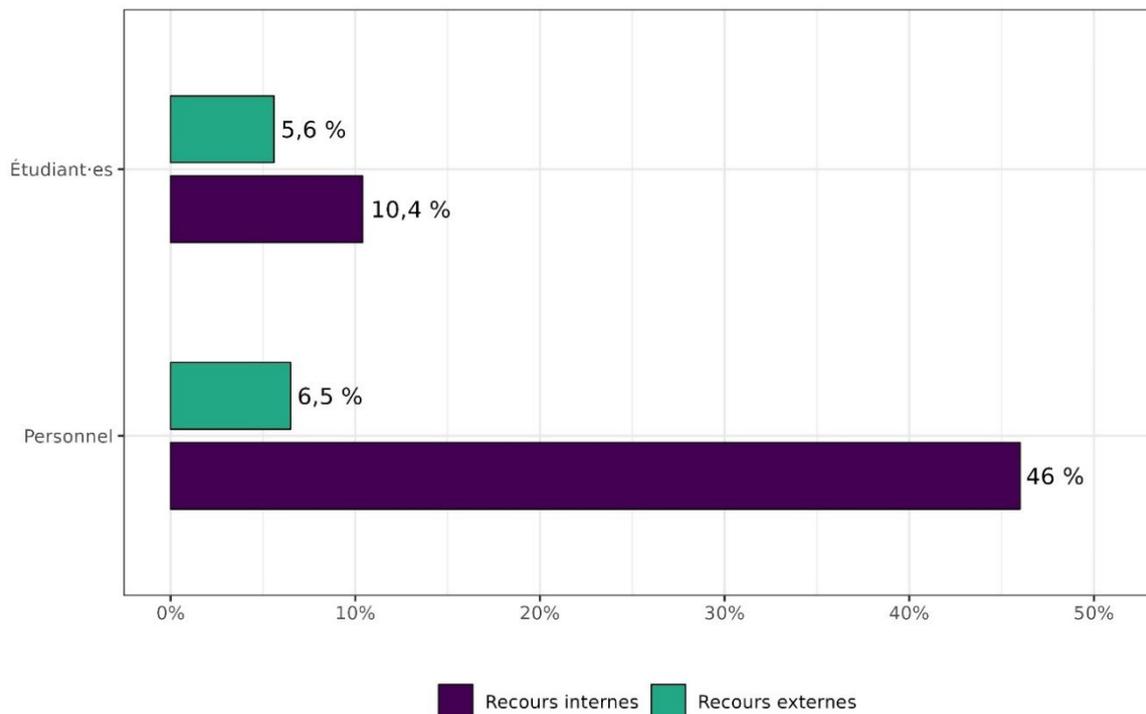


Champ : Etudiant-es (N=1 608) et personnel (N=606) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlslS-UCA

Les membres du personnel et les étudiant-es se distinguent également par le type de signalements effectués. Parmi les premier-es, une proportion importante des victimes signalent les faits au sein de l'université (46 %), tandis que les recours externes sont rares (6,5 % des victimes). Au sein de la population étudiante, si les signalements internes sont deux fois plus nombreux (10,4 %) que ceux effectués à l'extérieur de l'établissement (5,6 %), ils restent très peu fréquents.

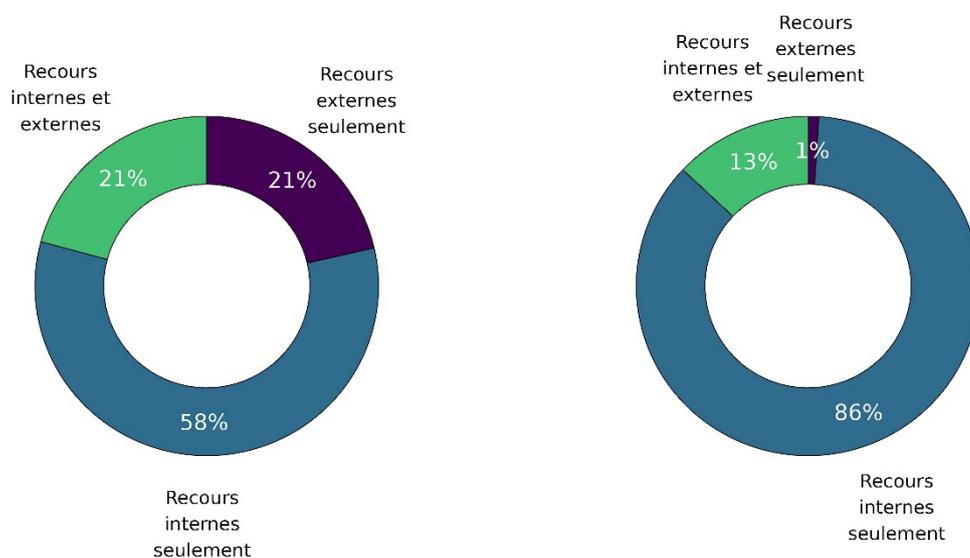
Figure 21. Part des victimes (%) ayant signalé les discriminations auprès de services internes et externes à l'université



Champ : Etudiant·es (N=1 608) et personnel (N=606) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Les membres du personnel se tournent donc essentiellement vers des services au sein de l'université : dans leur cas, 86 % des signalements ne se font qu'en interne, 13 % à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, et seulement 1 % à l'extérieur uniquement. Les étudiant·es qui signalent les faits auprès de services et d'instances sollicitent majoritairement aussi des interlocuteur·rices au sein de l'établissement (58 %) mais une proportion non négligeable contacte également (21 %) ou uniquement (21 %) des structures à l'extérieur de l'université.

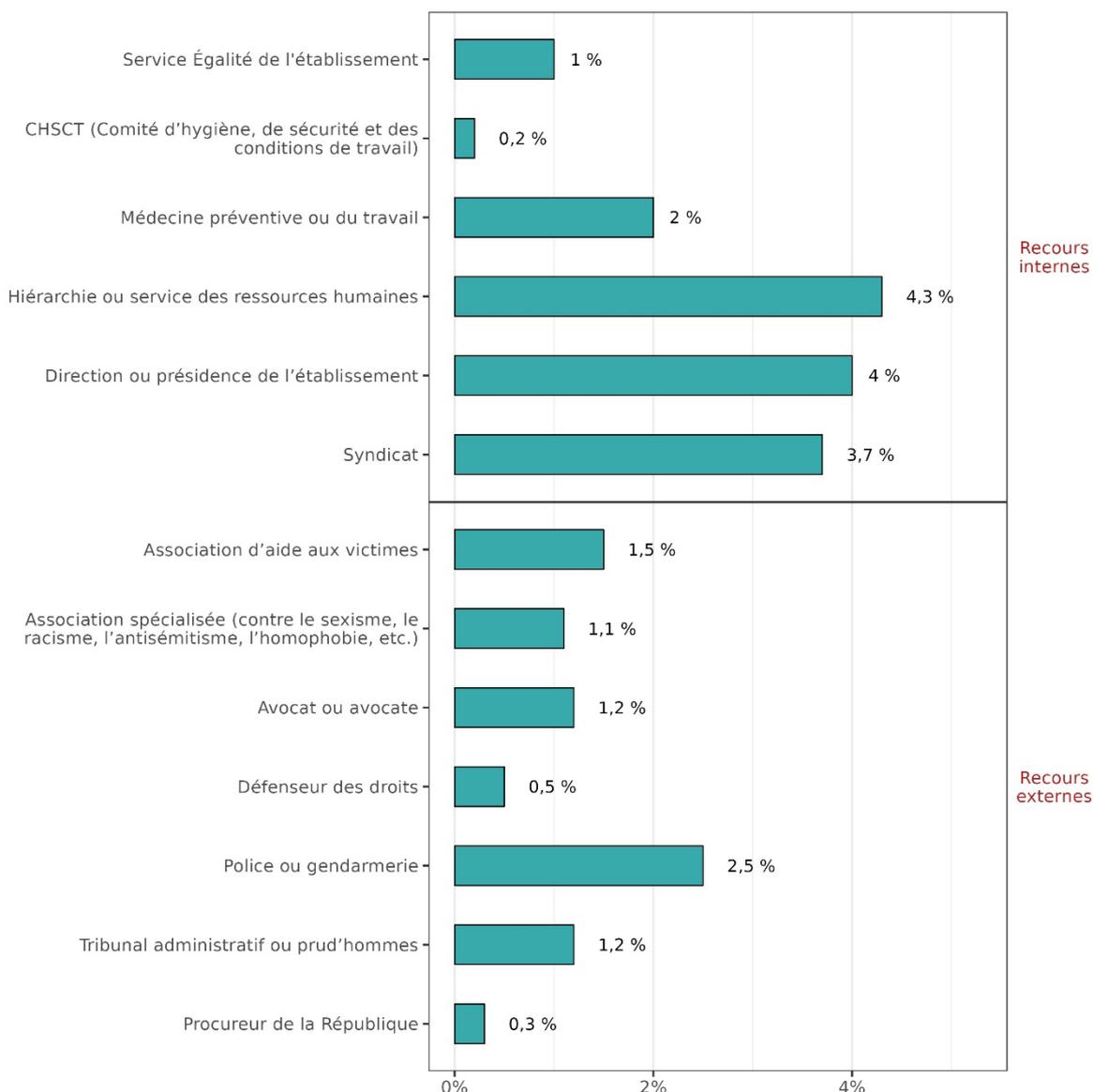
Figure 22. Part des recours internes et externes (%) parmi les victimes ayant effectué des signalements institutionnels



Champ : Etudiant-es (N=219) et personnel (N=288) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant signalé les discriminations dont ils et elles ont été victimes, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRIS, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA

Concernant les **étudiant-es**, les divers types de signalements sont donc globalement rares : entre 0,2 % et 4,3 % environ des victimes. En interne, « la hiérarchie ou le service des Ressources humaines » (4,3 %), la direction ou présidence de l'établissement (4 %) et les syndicats (3,7 %) — selon les catégories proposées dans le questionnaire — sont les plus mentionnés par les répondant-es. À noter que ces deux premières modalités de réponse, plutôt conçues au départ pour le personnel, n'étaient pas suffisamment adaptées au cas des étudiant-es, ce qui pourrait contribuer à une sous-déclaration. La « hiérarchie » et la « direction », par exemple, représentent pour eux-elles une notion ambiguë dans le cadre universitaire ; il est probable qu'en répondant à ces questions, une partie des étudiant-es ait eu à l'esprit les enseignant-es, notamment ceux ou celles exerçant une responsabilité de formation ou de département, ainsi que certains responsables/gestionnaires administratif-ves. À l'extérieur de l'établissement, les signalements concernent en général moins de 1,5 % des victimes étudiantes ; seule la police ou gendarmerie est légèrement plus sollicitée (2,5 %).

Figure 23. Part des victimes étudiantes (%) ayant signalé les faits auprès de différents services internes et externes à l'université



Champ : Etudiant-es (N=1 608) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA

Les réponses aux questions sur les réactions « au moment des faits », et sur le partage des expériences à des tiers, apportent des éclairages complémentaires, permettant de mieux cerner certaines formes de signalement au sein de l'institution universitaire. On apprend ainsi que les étudiant-es sollicitent leurs interlocuteur-rices les plus immédiat-es : 10,5 % parlent en effet des faits à un-e enseignant-e ou un-e chercheur-e ayant une responsabilité pédagogique²⁵, 5,1 % à un-e responsable administratif-ve,

²⁵ Il aurait fallu inclure un autre item (de type « un-e ou plusieurs enseignant-es ») pour saisir les situations où l'étudiant-e contacte les enseignant-es dont iel est le plus proche, ou avec lequel-les iel est en contact le plus

tandis que la divulgation à un·e médecin ou psychologue est surtout effectuée à l'extérieur de l'université (7,6 % des victimes, contre 3,5 % pour le·la médecin ou psychologue de l'établissement).

Globalement les signalements auprès d'acteur·rices de l'université sont donc rares chez les étudiant·es victimes, mais, comme dans le cas des proches, et surtout des pairs, les entretiens qualitatifs soulignent que ces révélations peuvent avoir des effets importants. Ces acteur·rices — principalement des enseignant·es — peuvent en effet encourager ou au contraire décourager les étudiant·es à poursuivre leurs démarches de dénonciation des faits. C'est ce qu'a vécu Thomas, ici de manière positive, lorsqu'il s'est ouvert à plusieurs enseignant·es concernant le mépris de classe ressenti en CPES de la part de certain·es autres enseignant·es et d'étudiant·es normalien·nes. Ces enseignant·es, décrit·es comme « jeunes », « tous des doctorants ou des ATER qui n'étaient vraiment pas loin de nous », se montrent à l'écoute, reconnaissent la violence subie et ne la minimisent pas, et lui prodiguent enfin des conseils stratégiques : iels l'encouragent à solliciter directement la vice-présidence en charges des études, parce que sa voix aura plus de poids que celle des enseignant·es, qui plus est non-titulaires. Dans d'autres cas, la situation est résolue à ce niveau, par l'intervention d'un·e ou de plusieurs enseignant·es, et la poursuite des démarches n'est alors plus perçue nécessaire. C'est ce que raconte Ludivine à propos d'une de ses amies, décrite comme noire, et qui a vécu un propos raciste en public, en classe, de la part d'une camarade, ne faisant l'objet d'aucune réaction de soutien de la part de l'enseignante présente. Cette amie a sollicité sa responsable de formation et la situation a été traitée, à sa demande, par un changement de groupe de TD.

Dans d'autres récits, plus nombreux, l'absence d'appui ou l'inaction des enseignant·es et autres acteur·rices de proximité, pour les étudiant·es, vient interrompre le processus de signalement initié. Le cas d'Alexandre, étudiant transgenre, constitue un des rares exemples dans lequel une victime poursuit ses démarches malgré un manque de soutien initial de la part de l'enseignante sollicitée, responsable de sa formation. Celle-ci refuse d'intercéder pour faire ôter la mention du genre dans ses documents administratifs, mais il persévère : convaincu qu'il « [est] dans [s]es droits », il fait appel à d'autres interlocuteur·rices (doyen, direction du département, vice-présidence Égalité). Cette multiplication des sollicitations est à relier aux ressources particulières dont dispose Alexandre, comme on le verra dans la section 5. D'autres entretiens, plus nombreux, font plutôt état d'un abandon des démarches suite à l'inaction des enseignant·es contacté·es, ou suite à leurs réactions négatives, lesquelles peuvent prendre des formes diverses : aveu d'impuissance, minimisation ou déni de la situation, renvoi de la victime à ses propres responsabilités... Ainsi, Moussa écrit-il aux deux responsables de sa formation pour les prévenir qu'il peine à être intégré dans des groupes de travail, de même que sa camarade, en se gardant d'évoquer directement le racisme qui est, selon lui, à la base du rejet des autres étudiant·es de sa promotion. Dans l'équipe pédagogique, ce type de situation donne lieu à des aménagements divers : certain·es enseignant·es constituent eux·elles-mêmes les groupes, tandis que d'autres acceptent un travail effectué seul ou à deux plutôt qu'en plus grand

régulièrement. Ces enseignant·es n'ont pas nécessairement de responsabilités pédagogiques, mais, pour certain·es, peuvent jouer un rôle important en termes de recours, comme on l'illustrera avec le matériau qualitatif.

groupe. Mais selon son récit, aucun·e enseignant·e ne fait en classe de « sensibilisation générale » permettant de poser le problème et de rappeler aux règles : « on fait comme si ça n'existe pas », conclut Moussa, alors que, même s'il l'a évoqué à demi-mots, le responsable avait selon lui « la maturité pour comprendre que, voilà, [lui et sa camarade] subissaient de l'injustice ».

Sans surprise compte tenu de la rareté des signalements effectués par les étudiant·es, le matériau qualitatif comprend seulement quelques récits de signalements institutionnels de la part des victimes elles-mêmes. Plusieurs étudiant·es ne contactent que leurs enseignant·es — Audrey pour des propos sexistes d'un enseignant en cours, Moussa pour le racisme qu'il vit dans sa promotion. Dans d'autres situations, d'autres interlocuteur·rices et services sont sollicité·es au sein de l'université, suite aux premiers échanges avec les enseignant·es, comme dans le cas d'Alexandre (direction de département, doyen, mission égalité), de Thomas (vice-présidence) ou de Noémie (Rectorat). Dans d'autres contextes encore, un ou plusieurs recours sont effectués, sans s'appuyer en premier lieu sur une sollicitation des enseignant·es. Audrey (étudiante en psychologie) sollicite uniquement le Bureau des étudiant·es (BDE) pour signaler des faits d'attouchements sexuels sur plusieurs étudiantes, dont elle-même, commis par un homme extérieur à l'université, mais s'étant déroulés dans le cadre d'une soirée étudiante. Safia, à laquelle une agente administrative refuse un rendez-vous pour un logement du CROUS, contacte plusieurs services au sein de l'université (bureau des relations internationales, cellule d'écoute, psychologue) avant d'obtenir gain de cause auprès du directeur de la résidence universitaire.

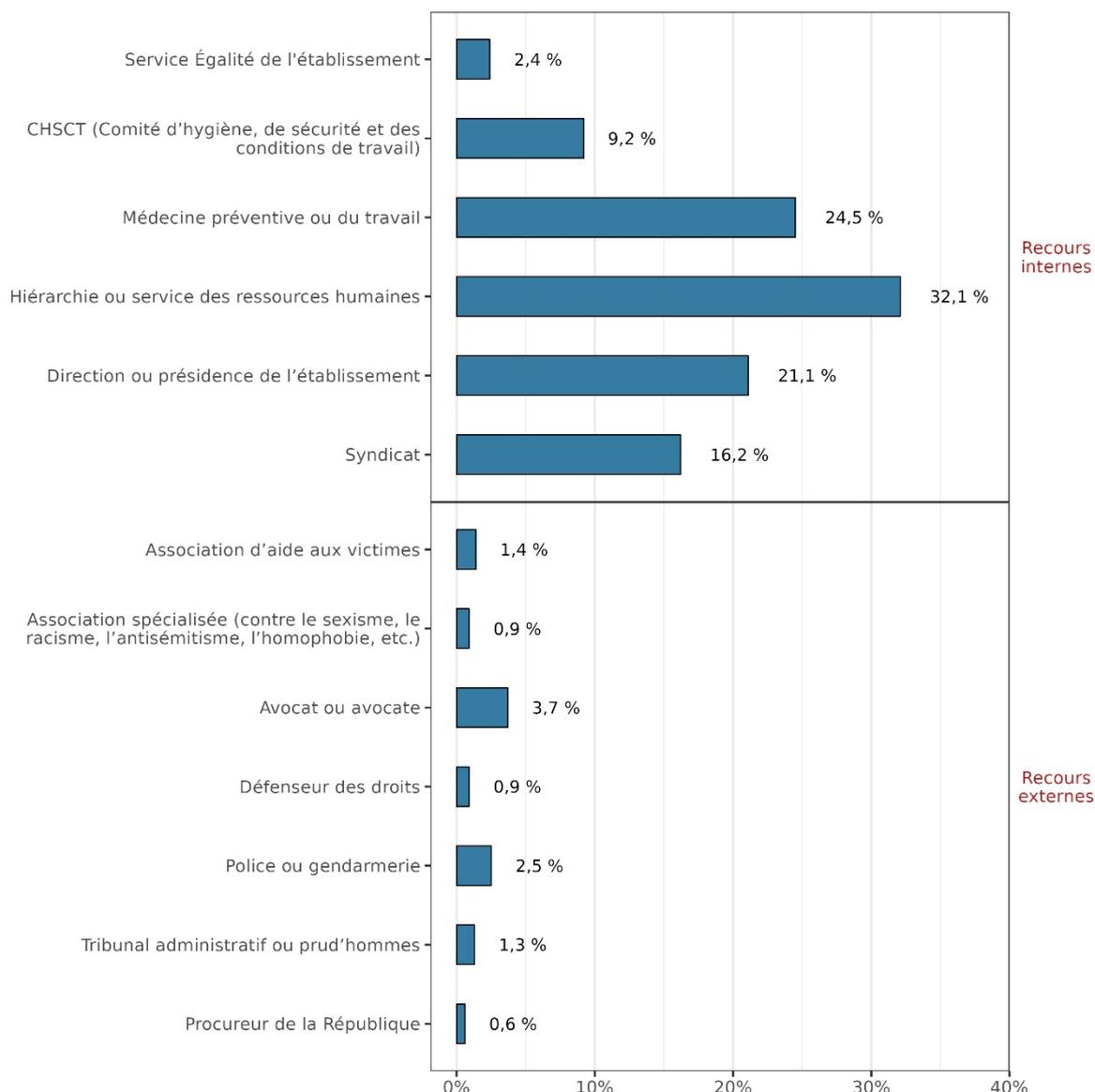
Ambre, étudiante en sciences humaines, sollicite son médecin en dehors de l'établissement, un représentant syndical étudiant, ainsi qu'une association de patients, afin d'obtenir de sa responsable d'information une dispense d'assiduité pour raison de santé. Enfin, Joël, victime d'un harcèlement LGBT-phobe, contacte la direction d'UFR à laquelle sont rattachés les étudiants auteurs des faits, puis la présidence de l'établissement — qui le renvoie à la mission Égalité —, mais aussi, à l'extérieur de l'université, saisit la police. Les entretiens d'Ambre et de Joël sont les seuls conduits avec des victimes qui font part de recours externes.

L'enquête qualitative a également permis de réunir des témoignages indirects, notamment d'enseignant·es-chercheur·ses ou de responsables administratif·ves ayant eu connaissance d'expériences discriminatoires vécues par des étudiant·es, et dont iels ont encouragé les démarches. Anne-Marie, sollicitée en tant que responsables de formation par des étudiantes victimes de propos sexuels « déplacés » de la part d'un enseignant en cours, les incitera à écrire un courrier à la direction d'UFR. Laetitia (responsable de formation), de la même manière que Sophie (responsable administrative), conseilleront les étudiantes de contacter la mission Égalité pour des faits relevant de discriminations sexistes (remarques et comportements discriminatoires à l'égard des jeunes femmes dans le cadre de petits contrats de travail à la bibliothèque dans le premier cas ; notation défavorable d'un enseignant à l'égard des étudiantes en raison de leur sexe, dans le second cas). D'autres témoignages, comme celui d'Isabelle, maîtresse de conférences, évoquent des procédures disciplinaires dont les enquêté·es ont eu connaissance, toutes pour des propos sexuels déplacés ou des agressions sexuelles touchant des étudiantes.

Dans les filières de médecine, les signalements relatés (par des victimes ou des enquêté-es en ayant eu connaissance) empruntent différentes voies. Solène évoque le courrier qu'elle a rédigé avec plusieurs camarades pour signaler au chef du service les remarques sexuelles déplacées d'un professionnel de santé lors d'un stage. Mais il existe également des canaux spécifiques pour les stages — mis en place par l'université, mais aussi par des syndicats étudiants dans le cas des internes —, qui permettent de remplir des formulaires d'évaluation des stages et de faire remonter, le cas échéant, d'éventuelles difficultés. Solène a utilisé ce moyen de signalement lorsqu'un chef de service lui a fait des allusions sexuelles pendant un de ses stages. Et en tant que représentante de promotion pendant plusieurs années, elle a également eu connaissance d'autres signalements de ce type. Magalie, autre étudiante en médecine, évoque également plusieurs situations dont elle a eu connaissance, essentiellement comme membre d'un syndicat d'internes — dont une situation ayant conduit, chose rare, à une procédure disciplinaire.

Concernant **le personnel**, les recours internes sont beaucoup plus fréquents statistiquement. C'est la hiérarchie et le service des Ressources humaines qui sont les plus sollicités (32,1 % des victimes), puis la médecine préventive (24,5 %) et la direction ou la présidence de l'établissement (21,1 %). Une proportion importante de victimes sollicite aussi les syndicats (16,2 %), et dans une mesure nettement moindre, le CHSCT (9,2 %), tandis que seul-es 2,4 % des répondant-es ont contacté le service Égalité de l'établissement.

Figure 24. Signalement des discriminations auprès des services internes et externes à l'université - Personnel



Champ : Personnel (N=606) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRIS, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA

Les signalements externes, rares dans l'ensemble, sont surtout effectués par le personnel auprès d'un-e avocat-e (3,7 % des victimes) et de la police ou gendarmerie (2,5 %) tandis que le recours aux associations est marginal (1,4 % pour les associations d'aide aux victimes, 0,9 % pour les associations spécialisées, par exemple contre le racisme ou le sexisme). Il en est de même du recours au Défenseur des droits (0,9 % des victimes), au Procureur de la République (0,6 %) et au Tribunal administratif ou des prud'hommes (1,3 %).

Alors même que les signalements, particulièrement internes, sont fréquents du côté du personnel, rares ont été les enquêté-es qui les ont évoqués en entretien. La crainte vis-à-vis de l'anonymat a pu

jouer fortement, ici. Les récits recueillis *via* l'enquête concernent pour l'essentiel des situations de maltraitance au travail, voire de harcèlement moral, souvent sans dimension discriminatoire — dont on a vu qu'elles étaient statistiquement très fréquentes. Quelques enquêté-es relatent des situations de maltraitance et de harcèlement qui ne sont pas sans lien avec une dimension discriminatoire, dans la mesure où elles s'exercent particulièrement sur des femmes (à deux reprises pour Salomé, MCF), ou bien parce qu'elles concernent des remises en cause et des pressions liées au temps consacré aux enfants (Abriel et Christine, BIATSS), ou encore parce qu'elles s'accompagnent de propos sexuels « déplacés » (Clémence, en tant que MCF stagiaire). Seule Salomé a signalé ces faits. Lors de la première situation, elle est confrontée à un harcèlement qui met en jeu (mais pas seulement) des rapports de genre. S'il est exercé sur plusieurs personnes d'un même département, y compris des hommes, par un professeur d'universités « en position de pouvoir », « reconnu scientifiquement » et « psychiatriquement malade », le harcèlement est d'autant plus marqué lorsque « la direction du département [est] assumée par une femme ». Avec le soutien de la professeure d'universités qui dirige le département, et qui est elle-aussi la cible de propos et de photos sexualisées dégradantes, ainsi que de deux autres collègues masculins, Salomé contacte les syndicats au niveau national, uniquement pour s'informer. Puis, avec ses trois collègues, elle sollicite les services juridiques pour tenter de mettre un terme à la situation. Dans la seconde situation, plus récente, vécue par Salomé, le harcèlement subi est lui aussi genré, puisqu'il concerne uniquement des collègues femmes relativement jeunes, vis-à-vis desquelles l'auteur pense avoir un ascendant. De concert avec ses collègues, encore, Salomé sollicite cette fois les syndicats locaux pour connaître la marche à suivre, puis informe la médecine du travail ainsi que la direction de l'UFR.

En dehors du cas de Salomé, on dispose de quelques autres récits de recours internes pour des pressions et du harcèlement moral au travail, ici sans connotation clairement discriminatoire (Camille, MCF ; Charlotte, BIATSS ; France, BIATSS). Dans le cas de Camille, la situation est suivie par un syndicat, la direction d'UFR et deux membres de l'équipe présidentielle. Le CHSCT intervient également pour étudier la situation de l'équipe. France sollicite de son côté la DRH, pour éviter que des propos humiliants à son égard ne soient prononcés dans le cadre d'entretiens d'évaluation. Quant à Charlotte, elle consulte un syndicat pour se renseigner sur les menaces qui pourraient peser sur elle (plus précisément le rôle joué par son supérieur dans l'attribution de primes), et prend rendez-vous avec la médecine préventive, mais sans chercher à signaler les faits au-delà. De manière ponctuelle, certains enquêté-es ont par ailleurs pu contacter la DRH (Abriel, pour l'écriture erronée de son nom, renvoyant pour lui à du « racisme ordinaire »), ou des membres de la présidence (dans le cas de Nadine, professeure des universités, qui vit une situation de harcèlement moral collectif au travail).

Un dernier récit évoque des signalements formels à la fois internes et externes. Notons que c'est le seul entretien où la victime elle-même évoque des recours à l'extérieur de l'université. Samir, agent contractuel de catégorie C, a vécu pendant près de deux ans une situation de harcèlement et de violence racistes, pour laquelle il a multiplié les recours (ou tentatives de recours) aussi bien au sein de l'université qu'à l'extérieur (plusieurs services internes ; justice, police). Il peine cependant à se souvenir de la fonction exacte de ses différents interlocuteur-rices, non seulement parce que la situation remonte à deux années en arrière, mais aussi, comme on le soulignera dans la section 5,

parce que c'est le processus de signalement lui-même qui le conduit à découvrir l'existence et le rôle de différents services et des différent-es interlocuteur-rices au sein-même de l'université.

4.3 La divulgation publique

La dernière forme de divulgation prise en compte dans notre analyse renvoie aux démarches de publicisation des faits sur divers types d'arènes (Internet, presse, etc.). Quantitativement, elle concerne très peu de victimes. Les répondant-es ont très rarement indiqué avoir partagé les expériences vécues sur Internet, en échangeant avec d'autres internautes (1,7 % des étudiant-es, 0,4 % du personnel), en rendant publics les faits, *via* les réseaux sociaux, au moment où ils se produisent (2 % des étudiant-es, 1,2 % du personnel). Iels contactent moins fréquemment encore les médias (presse, TV, radio... : 0,6 % des étudiant-es, 0,9 % du personnel).

Dans l'enquête qualitative, plusieurs entretiens soulignent la ressource importante que constitue Internet dans la dénonciation des faits, cependant uniquement sous la forme d'échanges qui s'apparentent aux révélations entre pairs que l'on a déjà évoquées. Dans les quelques situations relatées, ces échanges en ligne n'aboutissent pas à des signalements institutionnels, car les réactions des publics sont fort diverses, et incluent des formes de déni, voire des remises en cause. Suite au questionnaire ACADISCR1 auquel elle a répondu, Aleksandra, par exemple, a décidé de publier des posts sur un réseau social pour dénoncer les formes de racisme qu'elle subissait en tant qu'enseignante-chercheuse « blanche », d'origine étrangère. Les commentaires qu'elle a reçus ont plutôt été de l'ordre du soutien de la part de collègues minorisé-es pour les mêmes raisons, mais d'autres collègues décrits comme « français » les ont largement remis en cause, soulignant les discriminations qu'ils subissaient également (sexisme, remarques sur l'accent « régional », etc.). Par la suite, plusieurs collègues lui ont fait comprendre de vive voix qu'elle « exagérait », soulignant ses privilèges d'enseignante-chercheuse en poste, « blanche » — par comparaison aux personnes situées en bas de la hiérarchie professionnelle et d'origine « maghrébine ou africaine », et mettant également en avant le fait d'exercer dans une filière de sciences sociales marquée par l'anti-racisme. Ces réactions de dénégation ou d'hostilité se retrouvent aussi dans le cas de Juliette, MCF qui occupe certaines fonctions en lien avec les questions d'égalité dans son établissement. Elle intervient à ce titre sur une *mailing-list* professionnelle, pour rappeler certaines règles de discussion à des collègues qui avaient envoyé des commentaires ayant selon elle une connotation LGBT-phobe et sexiste suite à deux annonces reçues (l'une sur une formation aux questions d'égalité entre femmes et hommes, l'autre diffusant un questionnaire comprenant la catégorie de « non binaire »). La direction concernée se contente de modérer la liste professionnelle, et ses collègues poursuivent en écrivant à un grand nombre d'autres collègues pour dénoncer ce qu'ils voient comme une atteinte à la liberté d'expression. Comme on le voit, dans certains contextes professionnels, les questions renvoyant à l'identité de genre et aux inégalités femmes-hommes suscitent des conflits et des controverses, qui peuvent dissuader les personnes directement visées d'entamer des démarches de dénonciation, quelles qu'elles soient.

Dans le contexte d'échanges entre étudiant-es, on observe également ce type de débats. Mais il arrive aussi qu'Internet et les réseaux sociaux soient des vecteurs facilitant l'émergence de signalements plus

institutionnels. Ludivine, en licence de psychologie, raconte qu'une autre étudiante a posté sur un groupe de pairs en ligne le récit de sa relation « malsaine » avec un des enseignants, notamment pour en avertir les autres étudiantes. Des personnes ont réagi en mettant en doute le témoignage de la jeune femme, ce que regrette Ludivine. Mais une chargée de TD a également accédé à cette publication, et a indiqué vouloir faire remonter l'information à la direction pour faire cesser les agissements de l'enseignant. On voit ici encore que le caractère public ou semi-public des réseaux sociaux joue de façon ambivalente dans la construction d'une mobilisation autour des expériences de victimation : les réseaux sociaux peuvent être vecteurs de solidarité et d'alliances, mais aussi de remises en cause, parfois violentes, des expériences discriminatoires vécues. De son côté, Thomas, étudiant en langues, rapporte que sur un groupe Facebook étudiant, une jeune femme a lancé un appel pour réunir des témoignages de pairs ayant vécu comme elle un harcèlement de rue de la part d'un homme (dont on ne sait pas s'il est aussi membre de la communauté universitaire). Si, comme Ludivine, il n'est pas informé de la suite, on mesure à travers ces deux exemples que les réseaux sociaux peuvent non seulement constituer des lieux de divulgation publique des discriminations vécues, mais aussi un espace de constitution d'alliances entre victimes pouvant donner lieu à des plaintes au sein ou à l'extérieur de l'université, en même temps que la visibilité publique expose potentiellement à des réactions négatives.

4.4 Les finalités des divulgations et des recours : des bénéfiques privés et publics

Les récits des signalements effectués montrent qu'ils sont associés à des bénéfiques à la fois privés et publics. Le recours revêt en effet souvent une dimension altruiste : au-delà d'une réparation individuelle, la victime cherche à transformer son expérience en problème collectif afin de faire en sorte que d'autres personnes ne soient pas victimes du même type de traitement discriminatoire. Cette logique se retrouve aussi bien chez les étudiant-es que chez le personnel. Alexandre, étudiant transgenre en sciences humaines, explique qu'il a d'abord « hésité à laisser tomber » sa démarche visant à faire ôter la mention du genre sur les documents administratifs universitaires. Mais il a finalement persévéré, en pensant à d'autres étudiant-es confronté-es au même problème :

Après en y réfléchissant [...] je me suis dit que de toute façon je n'avais rien à perdre, et [...] que si je le faisais, ce n'était pas que pour moi, aussi [...] Mais voilà, que si, bref, si ça pouvait aider [...] ça pouvait éviter que des gens soient dans la même situation que moi, donc c'est vrai que ça m'a motivé aussi. [...] Et puis après, oui, en général les personnes [à] qui je raconte l'histoire me disaient : « C'est chiant, mais vas-y, fais-le, tu ne perds rien, et puis... tu ne peux que... ça peut qu'améliorer les choses, au final ».

De la même manière, Salomé, maîtresse de conférences, justifie par un bénéfice collectif le choix de poursuivre les démarches entreprises avec d'autres collègues pour dénoncer le harcèlement, teinté de sexisme, qu'elle subit de la part d'un professeur d'université en position de pouvoir. Elle vient d'apprendre que sa mutation a été acceptée, n'attend donc plus de ce signalement une amélioration

de sa situation individuelle, mais elle refuse de désengager pour que la situation ne se reproduise pas avec la personne qui va la remplacer :

On a pris rendez-vous avec les services juridiques [...] au cours du mois de mai, moi entre temps, j'avais appris que je mutais, donc j'avais deux fois d'autant plus de raisons de participer à tout ça et d'être pro-active, etc., parce que justement, enfin, je partais. Je ne voulais pas partir en me disant « ça me regarde plus puisque je m'en vais », au contraire, je voulais essayer de laisser les choses le plus propre possible pour ceux qui allaient arriver après. Et puis je pensais bien que si tout se passait bien, ils allaient recruter quelqu'un pour me remplacer dans les deux ans et je ne voulais pas que cette personne ait à nouveau à souffrir des mêmes choses, donc voilà.

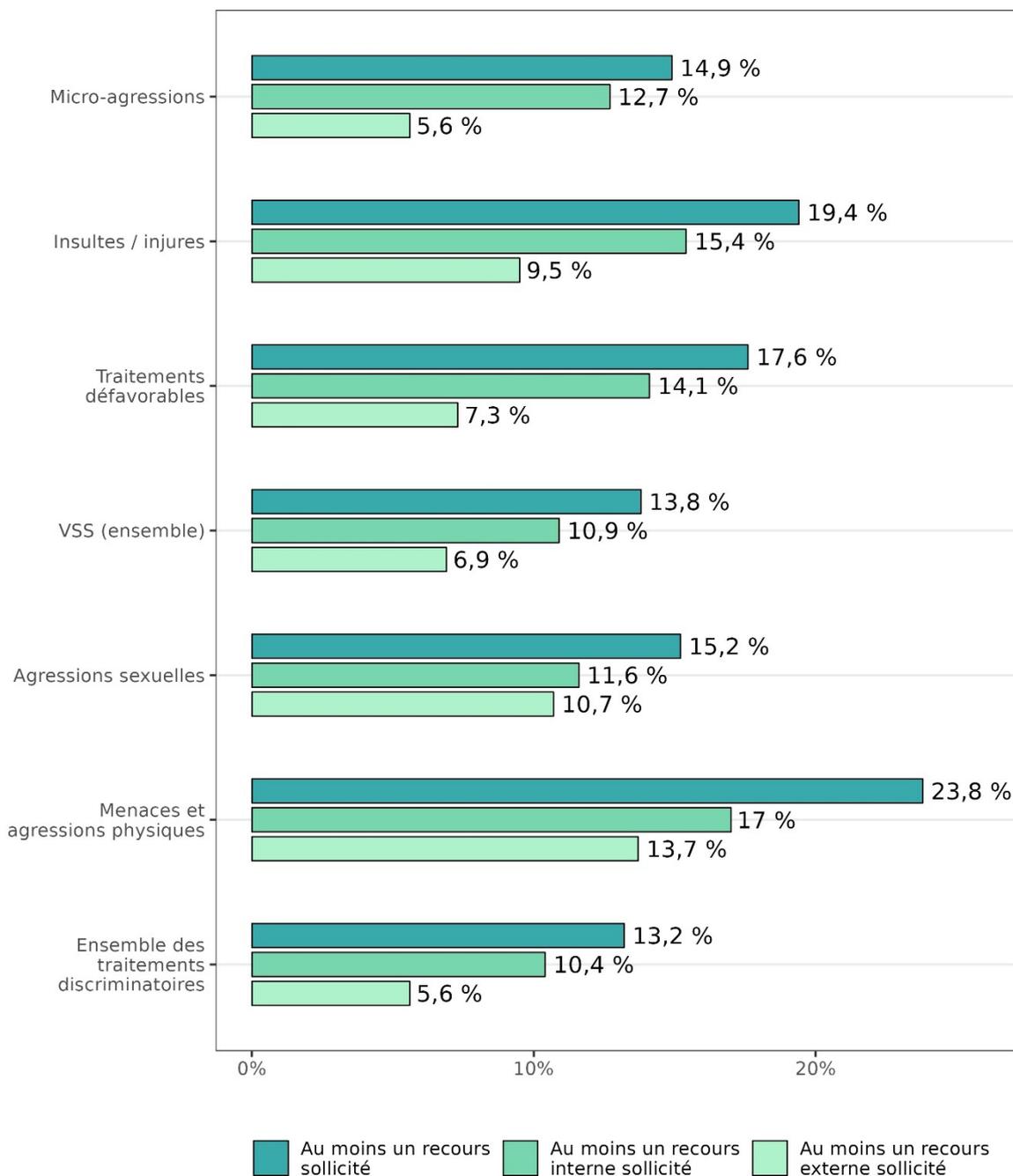
Salomé met ainsi en exergue un ethos professionnel, qui permet de ramener la situation à une norme institutionnelle (une double norme : rétablir la règle antisexiste, assurer la continuité de l'institution vis-à-vis du ou de la futur-e collègue). Ainsi, la démarche de recours a-t-elle simultanément une signification hybride, entre privé (restauration de soi) et public (restauration ou avancée d'une norme égalitaire), mais la seconde apparaît souvent privilégiée dans les justifications des personnes interviewées.

4.5 Variations selon les types et les motifs des traitements inégaux

Statistiquement, la fréquence des recours dépend non seulement des formes prises par les traitements discriminatoires (micro-agressions, insultes/injures, traitements défavorables, etc.), mais aussi du motif associé aux faits.

Les signalements institutionnels tendent à augmenter avec le niveau de gravité des faits subis, au sein de la population étudiante comme du personnel. Ainsi, chez les étudiant-es, 14,9 % des victimes signalent des micro-agressions à des interlocuteur-rices et des services au sein de l'université et au-dehors, mais cette proportion monte à 19,4 % des victimes dans le cas des insultes/injures et à 23,8 % dans le cas des menaces et violences physiques. Au sein du personnel, les micro-agressions sont signalées par 49,5 % des victimes, les insultes et injures par 53,5 %, et les menaces et violences physiques par 62,7 % du personnel.

Figure 25. Types de signalements effectués par les étudiant-es, selon les formes de discriminations subies

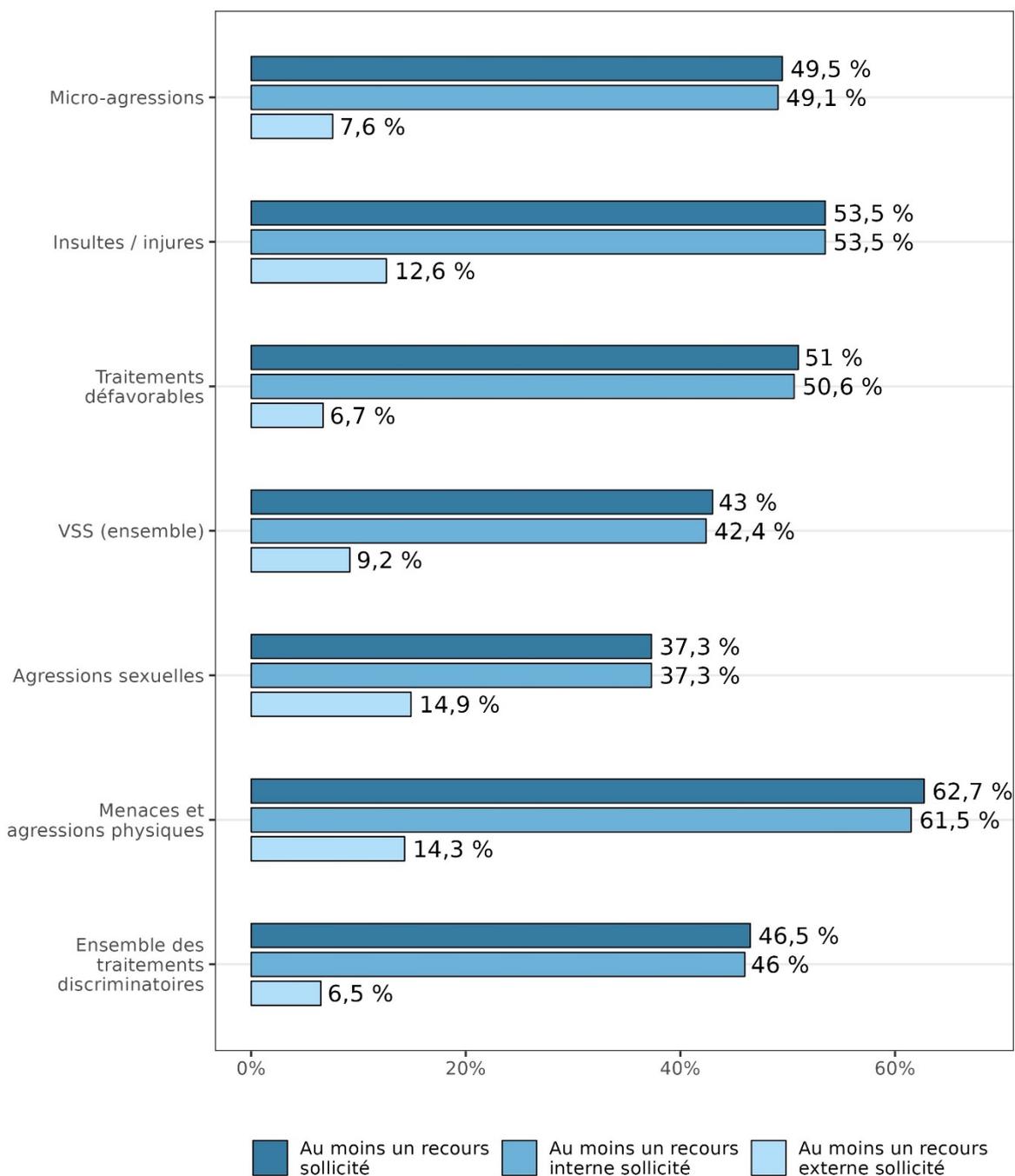


Champ : Etudiant-es (N=1 608) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRIS, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA

Toutefois, les violences sexistes et sexuelles (VSS) — avec ou sans contact — font notablement exception à ce schéma d'ensemble. Malgré la gravité de ces faits, on constate en effet que les VSS, et les agressions sexuelles, en particulier, sont bien moins signalées que d'autres formes de faits : 15,2 % des étudiant-es qui en sont victimes les signalent (contre 23,8 % pour les menaces et violences physiques) et 37,3 % des membres du personnel (vs 62,7 %).

Figure 26. Types de signalements effectués par les membres du personnel, selon les formes de discriminations subies



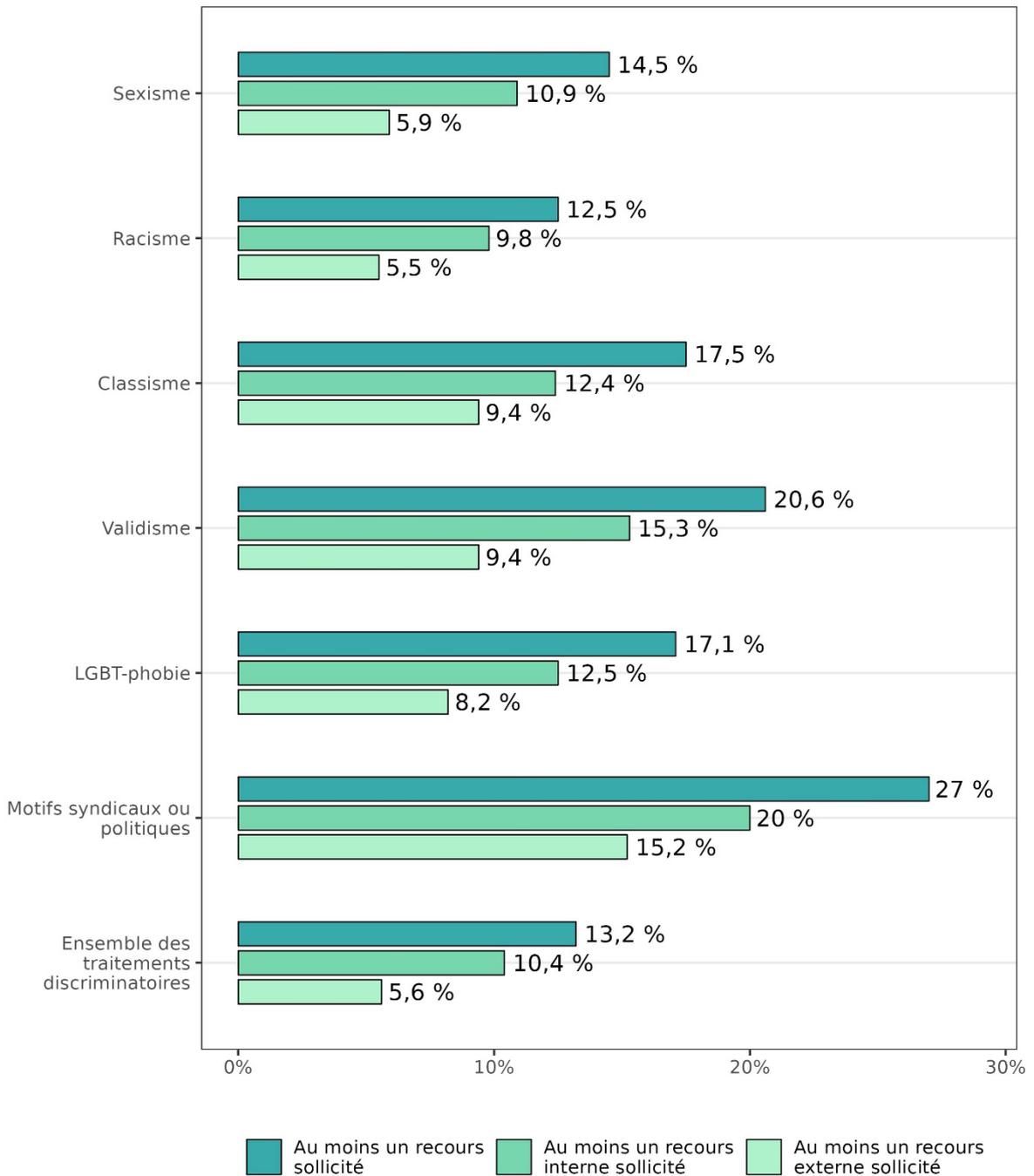
Champ : Personnel (N=606) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRIS, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA

Par ailleurs, on note que les signalements externes tendent à augmenter avec le niveau de gravité des faits : s'ils sont effectués par 5,6 % des étudiant-es victimes dans l'ensemble, les recours externes sont deux fois plus fréquents pour les agressions sexuelles (10,7 %) et plus encore pour les menaces et violences physiques (13,7 %). Au sein du personnel, 7,6 % des victimes font des recours externes

globalement, mais cette proportion double pour les agressions sexuelles (14,9 %) et pour les menaces et violences physiques (14,3 %). Même si les recours externes tendent à augmenter dans le cas des agressions sexuelles, dans l'ensemble, ce type de fait demeure moins signalé, comparé aux autres formes de faits, et ce tout particulièrement dans la population étudiante. Ainsi, malgré les effets incontestables qu'a pu avoir un mouvement comme *#MeToo* sur la conscientisation et la visibilité des violences sexistes et sexuelles, celles-ci restent malgré tout peu dénoncées, hormis leurs éventuelles divulgations à travers des échanges avec le cercle de proches, de pairs ou lors de l'entretien avec le·la chercheur·se.

Si l'on s'intéresse maintenant aux **variations en fonction des motifs** de traitements discriminatoires, on constate, chez **les étudiant·es**, que les faits les plus fréquemment rapportés sont ceux qui donnent le moins lieu à des signalements institutionnels : les traitements sexistes et racistes, pourtant les plus nombreux, sont ainsi les moins signalés (respectivement 14,5 % et 12,5 % des victimes disent les avoir signalés), alors que les faits classistes (17,5 %), LGBT-phobes (17,1 %) et surtout validistes (20,6 %) le sont davantage. Quant aux traitements discriminatoires liés à des motifs politiques et syndicaux (27 %), ils sont de loin ceux qui font le plus l'objet de signalements, internes (20 %) comme externes à l'université (15,2 %).

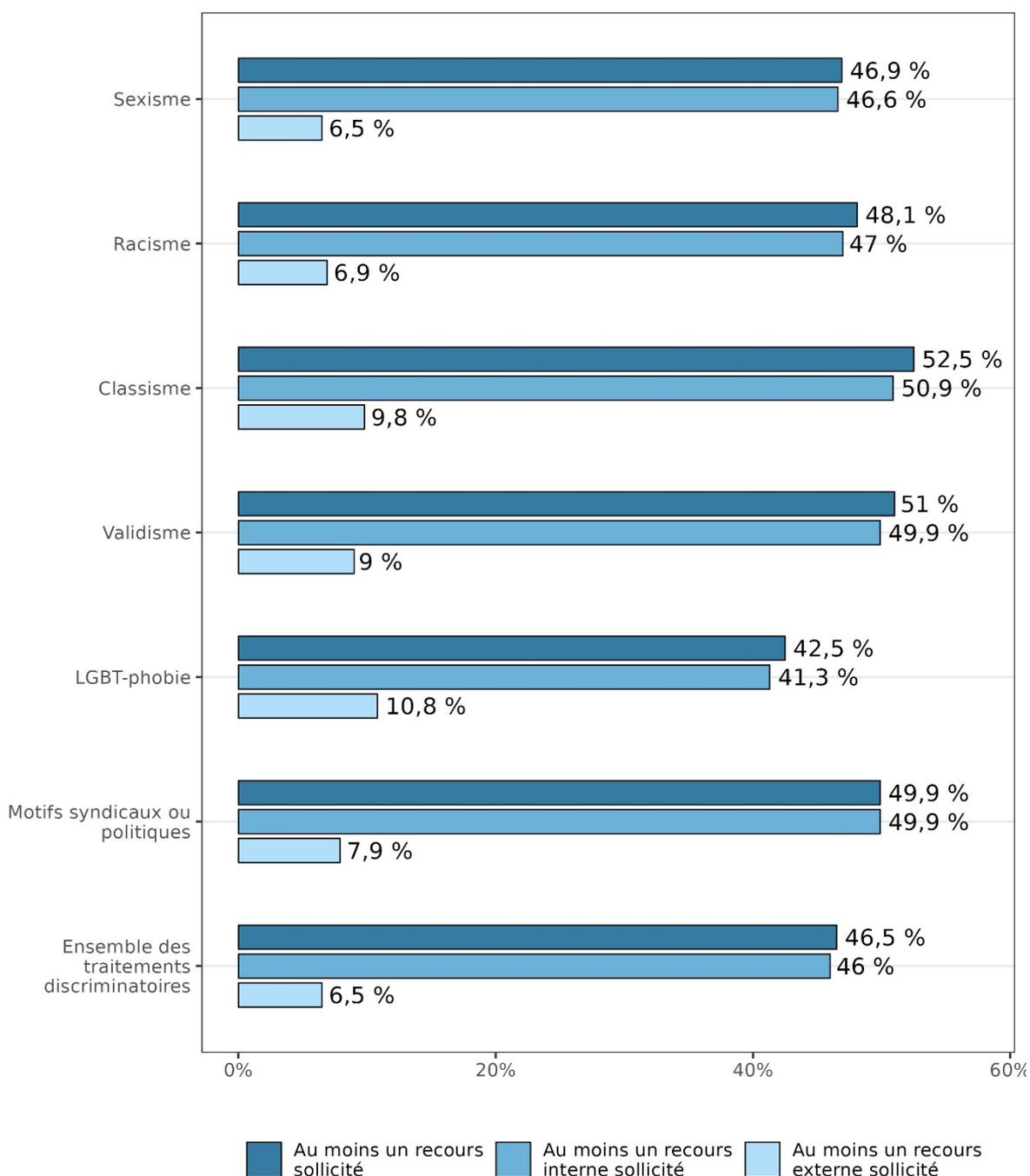
Figure 27. Types de signalements effectués par les étudiant-es, selon les motifs de discriminations



Champ : Etudiant-es (N=1 608) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA

Figure 28. Types de signalements effectués par les membres du personnel, selon les motifs de discriminations



Champ : Personnel (N=606) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA

Pour **les membres du personnel**, les écarts sont beaucoup moins prononcés, le taux de signalement gravitant autour de 40-50 % des victimes pour les différents motifs. Néanmoins, une tendance identique à celle concernant la victimation étudiante se dessine : ce sont les faits classistes (52,5 %), validistes (51 %) et liés à des motifs syndicaux ou politiques (49,9 %) qui font le plus objet de recours. Les signalements sont un peu moindres pour les traitements racistes (48,1 %), sexistes (46,9 %) et

surtout LGBT-phobes (42,5 %), bien qu'ils restent à un niveau élevé, comparativement aux étudiant-es. Concernant le type de signalements, si ceux effectués à l'extérieur de l'établissement, auprès de services comme la police/la gendarmerie, les avocat-es, les associations ou les tribunaux, sont globalement rares parmi les victimes du personnel (6,5 %), ils sont quelque peu plus fréquents dans les cas de classisme (9,8 %) , de validisme (9 %) et de la LGBT-phobie (10,8 %).

5 Conditions et freins pesant sur les signalements

Les résultats statistiques et les entretiens permettent de saisir les facteurs qui pèsent sur le (non)recours. L'analyse qualitative, en particulier, met en évidence différents processus qui conduisent à signaler et dénoncer les traitements subis ou à ne pas le faire. On peut ainsi identifier plusieurs éléments qui, souvent de manière combinée, viennent freiner ou au contraire faciliter les recours. Certains sont communs aux étudiant-es et aux membres du personnel²⁶, d'autres concernent plus particulièrement l'une des deux populations étudiées, ou prend un sens spécifique dans chaque cas.

5.1 « Faire avec » ou dénoncer : l'importance de la socialisation antérieure

Signaler les traitements inégalitaires et discriminatoires subis est loin d'aller de soi. Entamer cette démarche exige non seulement d'interpréter les expériences négatives que l'on a vécues en termes d'injustices et de discriminations, mais aussi d'être en capacité de se mobiliser, au sein de l'institution universitaire ou en dehors, pour « faire valoir ses droits » (Siblot, 2006). La plupart des travaux portant sur ces questions soulignent la difficulté qu'ont les enquêté-es, du moins dans le contexte français, à lire leurs expériences et trajectoires en termes de traitements inégalitaires ou discriminatoires, notamment lorsque les situations leurs semblent mettre en jeu des critères ethno-raciaux. Cette difficulté peut être rapportée au caractère incertain, diffus, et même parfois invisible des discriminations. Elle tient aussi au cadrage politique national de ces questions en France, alors que dans d'autres contextes nationaux, la grille de lecture du sexisme et surtout celle du racisme (y compris du racisme institutionnel) est plus légitime, plus institutionnalisée, et fait donc moins problème (Druez, 2022).

Cette tendance est sans doute moins prégnante dans le discours d'une partie des enquêté-es, dans la mesure où, pour beaucoup, leur participation à notre recherche a pu reposer, on l'a dit, sur une sensibilité particulière vis-à-vis du sujet, nourrie par une expérience vécue et/ou un intérêt d'ordre plus idéologique ou intellectuel pour la thématique des discriminations. Pour autant, certains entretiens témoignent tout de même de cette difficulté à qualifier les situations vécues en termes de discriminations et de rapports de pouvoir. Par exemple, France, agente administrative de catégorie A,

²⁶ Pour le personnel, nous incluons parfois des exemples de (non)recours tirés d'expériences de harcèlement moral sans dimension discriminatoire, dans la mesure où les processus en jeu nous semblent en grande partie communs à ceux que l'on observe dans les cas de traitements discriminatoires.

raconte longuement le harcèlement exercé par son supérieur (homme) sur les personnes (toutes des femmes) qui composent le service, y compris sur elle, sans le présenter en termes de rapports de genre ; elle n'incrimine que l'absence de compétences managériales de son chef de service, sa personnalité, et le manque de moyens techniques et humains. De manière similaire, Christine, elle aussi BIATSS de catégorie A, évoque les différentes pressions et discriminations qu'elle a subies de la part de ses supérieur-es (femmes), parce qu'ayant des enfants, elle ne pouvait pas assister aux réunions de fin de journée. Cette expérience n'est pas interprétée en termes d'inégalités sexuées, Christine faisant plutôt référence à une « discrimination par rapport au temps disponible ». La dimension genrée des problèmes rencontrés apparaît donc parfois aux yeux des chercheur-ses dans les situations qui leur sont décrites, sans être identifiée comme telle par les enquêté-es.

Il faut dire aussi que, bien souvent, les victimes de discriminations ne découvrent pas ces traitements défavorables une fois entrées dans l'enseignement supérieur. Elles y ont été confrontées, parfois précocement, notamment à l'école (Brinbaum & Primon, 2013), et certaines ont pris l'habitude de « faire avec » plutôt que de « faire face » et de les dénoncer (Cuturello, 2011). Alors que Samia, étudiante en économie, dit avoir été armée, notamment grâce à sa mère, très conscientisée sur ces questions, pour « se défendre » face à des comportements racistes, et ce depuis le plus jeune âge, d'autres personnes interrogées disent à l'inverse être « habituées » et ne plus véritablement « faire attention » à certaines formes de racisme, notamment les plus ordinaires. Maély, étudiante en médecine venue de Martinique, ne fait quant à elle l'expérience du racisme qu'à l'occasion de ses études supérieures en France hexagonale. Mais elle finit par s'habituer aux propos et aux blagues racistes (et sexistes), qui y sont récurrentes selon elle dans le milieu médical. Si elle y réagit parfois, sur le mode de l'humour, elle n'envisage même pas de s'en plaindre aux responsables de l'université et des services où elle est accueillie en stage.

Certains éléments, dans la socialisation et la trajectoire antérieures, peuvent cependant favoriser une lecture plus critique des situations vécues, ainsi qu'une aptitude à faire valoir ses droits, individuellement ou collectivement. Il en est ainsi, notamment, de l'expérience militante, développée à l'université ou dans un autre cadre, et plus largement de certaines formes de socialisation militante et politique (Blassel, 2021 ; Druetz, 2021). Face au harcèlement moral qu'elle subit de la part d'une collègue, alors qu'elle vient d'être recrutée comme maîtresse de conférences, Camille contacte un syndicat qui va la soutenir dans ses démarches auprès de la présidence. Engagée syndicalement auparavant, lorsqu'elle était enseignante du secondaire, elle évoque à ce propos un véritable « réflexe syndical ». L'appui du syndicat facilite ses démarches concrètes de recours. Mais, plus fondamentalement, la socialisation syndicale la prédispose à se percevoir comme une salariée titulaire de droits et capable d'agir pour les faire valoir :

Alors moi, quand j'étais dans le secondaire, j'étais quand même au SNES, déjà, [...] j'étais représentante au conseil d'administration [...] je siégeais à la commission académique paritaire, voilà, donc je pense que j'avais ce rapport au syndicat qui faisait pour moi partie de ma culture professionnelle, et donc, peut-être que c'est comme ça que je me suis dit que c'était l'interlocuteur de référence quand on a une difficulté et qu'on veut essayer de faire reconnaître son droit. [...] Mais voilà, ça

s'était passé comme ça, et après, moi, j'ai commencé à participer aussi aux réunions de section [du syndicat de l'ESR] un petit peu, enfin voilà, c'était aussi un lieu ressource. Et voilà, c'était un peu la suite, oui, pour moi, plus ou moins la suite logique de mon engagement précédent au SNES, mais c'est vrai que peut-être tous les collègues n'ont pas forcément ce réflexe syndical.

Cette capacité à défendre ses droits, à résister et dénoncer, est souvent associée à une expérience militante antérieure, ou à une forme de politisation des expériences vécues, permise par les contacts avec des militant-es ou la formation suivie (en sciences sociales tout particulièrement). Thomas, aujourd'hui étudiant en langues, multiplie les lectures en sociologie, contacte ses enseignant-es pour avoir des références supplémentaires, afin, dit-il, de mieux comprendre le « mépris de classe » qu'il a ressenti en classe préparatoire à l'enseignement supérieur et de lutter contre avec des arguments intellectuels, qui ont d'autant plus de valeur que l'on se situe ici dans le monde académique. De son côté, Juliette, maîtresse de conférences en sciences et techniques, a forgé au fil des années une lecture des situations professionnelles en termes de genre, *via* différentes expériences (discussions avec son conjoint sensibilisé au féminisme par sa mère, expériences professionnelles à l'étranger lors desquelles elle a observé que les femmes n'avaient pas les mêmes positions de pouvoir, etc.).

Dans certains cas, des dispositions à la résilience ou à la résistance sont favorisées par d'autres éléments de la trajectoire que cette forme de socialisation intellectuelle et militante. Au-delà de son militantisme syndical, Camille raconte ainsi qu'elle « avai[t] déjà les armes » et les « ressources » sur un plan personnel pour résister et surmonter au harcèlement qu'elle a subi, évoquant notamment la dépression de sa mère, et la thérapie qu'elle a accomplie à la suite du suicide de cette dernière, quelques années auparavant :

J'avais une certaine solidité construite de ma propre vie, de ma relation avec ma mère, dépressive, je me suis habituée à résister à des situations un peu difficiles, donc je me disais que je ne me laisserais pas démonter par cette pression et ces tensions. [...] Ce que j'ai pu vivre, moi, à titre personnel dans ma relation avec ma mère [...] ça a été aussi un apprentissage [...] de cette capacité à mettre à distance, à ne pas endosser la culpabilité, soi, mais à se dire que soi, on était juste victime, on recevait les choses mais ce n'était pas, on n'en était pas la responsable. Je pense que, voilà, j'avais déjà fait tout un chemin et donc là, finalement c'était le même, plus ou moins le même chemin. [...] Ma mère, dont je vous disais qu'elle avait été dépressive, s'est suicidée, et ensuite j'ai suivi pendant deux ans une thérapie [...] pour, justement, travailler sur ces questions de culpabilité, mise à distance de la culpabilité, etc., donc voilà [...] j'avais déjà ces armes prêtes pour affronter cette situation-là. Donc je pense que j'ai dû plus ou moins, oui, transposer, réagir à cette situation-là avec les outils que j'avais forgés sur la situation d'avant, on va dire.

De son côté, Safia, étudiante algérienne, « frappe à toutes les portes » lorsqu'elle subit le barrage d'une agente administrative, alors qu'elle tente d'accéder à un logement du CROUS. Elle sollicite le service des relations internationales, la cellule d'écoute — sans succès —, et va même voir une

psychologue dédiée aux étudiant-es étranger-es, qui ne l'aidera pas non plus et lui accordera peu d'attention (« Elle m'a dit "qu'est-ce que vous croyez, la vie n'est pas facile !" Ahaha ! Je lui ai dit au revoir... Je m'attendais vraiment à ce qu'elle m'écoute. Non, du tout »). Safia finit par écrire directement au directeur de la résidence universitaire pour obtenir gain de cause. Elle explique ce comportement particulièrement combattif par sa socialisation en Algérie. Elle y a pris l'habitude d'utiliser plusieurs « circuits » pour parvenir à ses fins, mais aussi à « lutter » contre les attitudes négatives à son égard liées au port du voile, qui, dit-elle, sont aussi répandues en Algérie :

En Algérie, on ne règle pas nos affaires facilement. Donc, à un certain moment, il faut prendre d'autres circuits. Peut-être c'est ça, parce que même au labo, on m'a fait cette remarque : « Tu ne te laisses pas faire, tu écris toujours des mails ! ». Parce que là, c'est un comportement, j'ai grandi avec. Parce qu'en Algérie, parfois c'est le « non », mais des fois le « non », il ne faut pas baisser les bras, il faut voir d'autres circuits, peut-être ça va marcher. Ça m'a beaucoup aidée, en France ! [...] Déjà, ce sentiment de lutte, tout ça, je l'ai pris d'Algérie, parce que aussi, porter le foulard en Algérie, ce n'est pas facile. [Même si] c'est un pays musulman... [...] Parce que des fois, porter le foulard, c'est mal vu, c'est parce que tu n'es pas intellect, tu n'es pas moderne... Aussi en Algérie il y a ça [...]. Je suis passée par une certaine période où je portais le foulard et je me disais « c'est moi ». Je m'incriminais moi, je me disais « non c'est moi, c'est moi, c'est moi ». Et puis un certain moment non, on se pose des questions, on se remet en cause, on dit non.

D'une autre manière, Samir, agent de catégorie C, témoigne de dispositions à la résilience et à la résistance, mais aussi à la démonstration de la force, forgées à la fois par son métier et par une trajectoire personnelle particulièrement heurtée, son parcours a été marqué par diverses sortes d'épreuves individuelles dès le plus jeune âge. Ces dispositions sont re-mobilisées dans le cadre de son expérience professionnelle, lorsqu'il vit un harcèlement raciste particulièrement violent au travail, même si, on l'a dit, cette façon de résister tient aussi à la violence même de l'expérience, qui le conduit à accepter l'idée de sa propre mort et alors à ne plus rien craindre.

Si des dispositions à la résilience et la résistance peuvent avoir été favorisées par l'expérience antérieure, elles se trouvent sérieusement entravées par la situation discriminatoire elle-même, comme on le voit dans le cas de Samir, qui dit aussi à quel point il s'est senti « persécuté » et « seul au monde ». Pour nombre d'enquêté-es, ce qui domine au moment des faits est la sidération, la souffrance, le sentiment de culpabilité, l'auto-dévalorisation et l'incapacité à agir, parce qu'ils ne disposent pas des mêmes ressources et/ou qu'ils sont aussi particulièrement isolé-es. C'est ce que raconte Sarah à propos d'une expérience survenue il y a quelques années : elle reçoit d'abord des emails insultants de la part d'un collègue, qui, quelques mois plus tard, l'agresse alors qu'elle présente un projet lors d'une réunion d'UFR : il la qualifie d'incompétente et souligne qu'elle ne doit son poste qu'à son mari, arrivé dans l'établissement avant elle. Aucune des personnes présentes à la réunion ne réagit. Sarah met beaucoup de temps à réaliser l'effet que la violence de l'expérience a eu sur elle, alors qu'elle vit un moment de dépression. Elle en prend notamment conscience lors d'une séance de thérapie avec sa psychologue. Au moment des faits, faire recours est pour elle inenvisageable : elle

prend l'image « des sorcières qu'on mettait dans une charrette et au bûcher, avec les gens qui leur jetaient des pierres ». Ce silence et cette hostilité généralisés la paralysent, et lorsqu'elle se sent à nouveau « plus forte », et songe à publiciser ce type d'expérience au-delà de l'université, elle se dit qu'il est « trop tard », elle a réussi à « passer à autre chose ».

5.2 La méconnaissance des droits, des personnes ressources et des dispositifs

La faible connaissance qu'ont beaucoup d'enquêté-es des personnes ressources et des dispositifs à solliciter, et plus largement de leurs droits, apparaît comme un autre frein majeur aux signalements.

La méconnaissance du droit relatif aux discriminations n'est pas ici seule en cause. Parmi **les étudiant-es**, rares sont les enquêté-es qui disposent d'une bonne connaissance de leurs droits en général, en tant qu'étudiant-es (concernant les modalités d'évaluation, les dispenses d'assiduité, etc.). Dans leurs discours, on relève également une tendance à se penser dans une position subalterne à l'université : la logique même des droits — connus, reconnus et qu'il est possible de faire prévaloir — apparaît très peu présente dans beaucoup d'entretiens conduits avec les étudiant-es. Qu'il s'agisse de situations discriminatoires ou d'autres types de situations problématiques, une partie des étudiant-es interrogé-es manifestent des doutes quant à la possibilité d'agir et d'y remédier. Le discours de Samia en témoigne de manière particulièrement nette. La faible considération manifestée par différent-es enseignant-es et agent-es administratifs à l'égard des demandes des étudiant-es, lorsqu'elle était en licence, l'a conduite à interioriser l'idée selon laquelle « se plaindre ça ne servira à rien » : « malheureusement j'ai perdu cette habitude de vouloir dénoncer, etc., parce qu'on nous a habitués et qu'on nous dit que c'est normal ».

A contrario, c'est dans d'autres cas la connaissance des droits, des interlocuteur-rices et des dispositifs de recours, qui joue un rôle majeur dans l'existence d'un ou de plusieurs signalements. Face à la secrétaire de formation puis à sa responsable pédagogique qui lui expliquent qu'il n'est pas possible de ne pas mentionner le genre sur les documents administratifs universitaires, Alexandre ne se décourage pas. Il connaît ses droits par l'intermédiaire d'ami-es et de connaissances également transgenres, et par les lectures qu'il a pu faire sur ces procédures. Il est également conscient de l'existence d'une commission Égalité dans son établissement, ainsi que de la possibilité de saisir le Défenseur des droits (qu'il nomme « la Défense des droits ») s'il n'obtient pas gain de cause — une de ses connaissances ayant sollicité cette institution dans la même situation. Bon étudiant, apprécié par ses enseignant-es, il a identifié différent-es interlocuteur-rices de l'université venu-es se présenter lors de la réunion de rentrée, ou à travers des emails envoyés à l'ensemble des étudiant-es. Cette connaissance des droits, des personnes et institutions à solliciter, mais aussi le fait qu'il ne se sente pas déprécié ni isolé dans son université, et qu'il peut, comme il le dit, s'appuyer sur une « communauté qui peut être marginalisée », lui permettent de multiplier les recours sans grande hésitation :

J'ai dit [à la responsable de formation] que si elle, elle ne pouvait rien faire, moi j'allais saisir les... En fait [...] il y a la Défense des droits, mais juste avant, dans notre

fac, à [nom de la ville], il y a la commission de l'égalité, un truc comme ça, donc y a une présidente etc., qui font partie de cette commission pour l'égalité, le respect des genres, etc. Donc j'ai expliqué à ma responsable de licence que j'allais passer par eux [...] pour voir quel était leur avis là-dessus, parce que je savais que j'étais dans mes droits. [...] J'avais envoyé un mail spécifiquement à la vice-présidence de l'Égalité pour expliquer cette situation [...]. Il y avait une personne que je connais, qui est transgenre également, et qui a des gros soucis avec son école [...]. Il avait fait ces demandes-là, il s'était battu etc., donc la Défense des droits avait pris son parti, donc je savais que, même si je devais en aller jusqu'à la Défense des droits, en fin de compte, c'était, je parlais, ça allait être ennuyeux, mais je sais que c'est moi qui allais gagner cette requête, en fait. [...] Et puis après, moi-même je m'étais renseigné, enfin j'avais lu les articles de la Défense des droits, ce qu'ils disaient, pour pouvoir les citer dans le mail, citer des articles [...]. Je savais déjà que ça existait parce que, enfin avec les réseaux et... c'est vrai que quand on fait partie d'une... d'une communauté qui peut être marginalisée, ben on a assez vite connaissance des choses en place qui peuvent nous aider pour nous protéger.

En matière de connaissance des droits et des services de l'université, **les membres du personnel** peuvent *a priori* sembler dans une position différente : iels déclarent globalement mieux les connaître que les étudiant·es. Cependant, cette connaissance varie fortement en fonction des ressources socioculturelles et des positions des agent·es dans la hiérarchie de l'établissement (selon les métiers et les responsabilités institutionnelles exercées). En outre, la fragilité statutaire de certain·es (contractuel·le·s, vacataires, MCF stagiaires...) les conduit généralement à se sentir moins légitimes pour revendiquer et faire respecter leurs droits. Le cas de Samir témoigne de cette double contrainte — relative méconnaissance et sentiment d'illégitimité — qui pèse sur le signalement par certains membres du personnel des faits discriminatoires vécus. S'il a fini par multiplier les recours, aussi bien au sein qu'en dehors de l'université, son récit révèle une certaine difficulté à identifier précisément les procédures, les fonctions et les rôles des différents interlocuteur·rices qu'il a été amené à rencontrer. Soutenu par un collègue, il rencontre de manière fortuite (à l'occasion d'un blocus de l'université) une représentante syndicale qui va l'aider dans ses démarches. La question que pose le collègue de Samir à cette syndicaliste (« Est-ce que nous aussi on peut bénéficier de droits ? ») est révélatrice de la fragilité de la référence aux droits dans les représentations de certain·es agent·es :

En fait, [la représentante syndicale] venait souvent pendant les blocages, parce qu'elle venait défendre les droits des étudiants et des personnels [...]. Et en fait, je crois que c'est un de mes collègues qui lui a dit : « Est-ce que nous, les gens de [nom du service] aussi, est-ce que nous aussi on peut bénéficier de droits ? ». Parce que, en fait, il a pris la parole pour moi, en fait, et [...] c'est elle qui a répondu, elle a dit : « Venez dans mon bureau », et la première fois [mon collègue] il m'a emmené dans son bureau, au bâtiment [nom du bâtiment], de mémoire, et après, ben j'y allais tout seul et je la contactais, on a échangé les mails et les numéros. Mais voilà, c'est comme ça que je l'ai su, parce que moi j'avais aucune information.

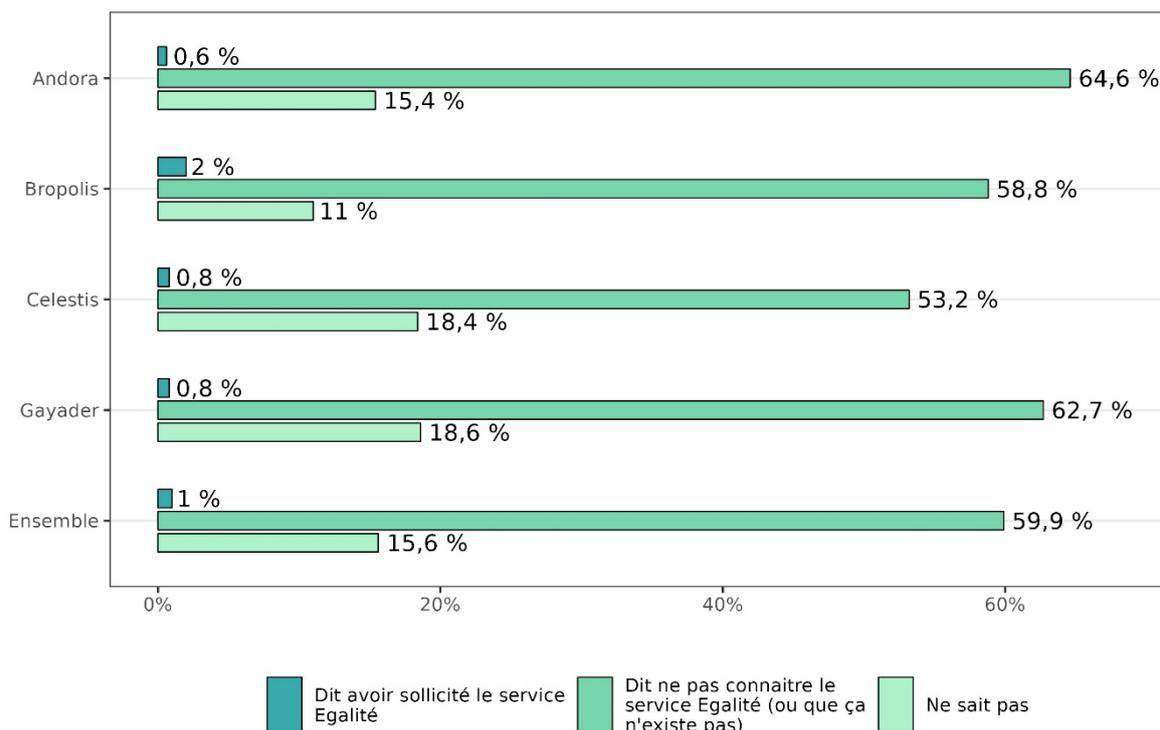
C'est notamment par le biais de cette représentante syndicale que Samir va être amené à en apprendre davantage sur les différents services et interlocuteurs de l'université et sur les bons « réflexes » à adopter dans ce type de situation, notamment l'archivage de tous les mails reçus et envoyés. À l'occasion d'un cheminement dans l'institution, qui s'apparente dans son récit à un véritable labyrinthe, il acquiert ainsi des compétences et des connaissances dont il disait manquer cruellement au départ.

Certains membres du personnel rencontrés ne sont donc pas toujours au fait des droits qui sont les leurs, ou plus généralement des procédures qui régissent leur cadre de travail, et cette méconnaissance peut rendre difficile le signalement des discriminations. Elle peut en effet conduire à prêter un pouvoir (parfois de manière exagérée ou erronée) aux auteur·rices des faits. Lorsqu'elle était jeune MCF stagiaire, Salomé subit ainsi sans rien dire le harcèlement d'un collègue, notamment parce qu'elle pensait (à tort) que celui-ci pouvait jouer un rôle décisif dans sa titularisation. Rappporter cela la fait rire, au moment de l'entretien, car elle a appris depuis à mieux connaître l'institution, ses acteur·rices, ses règles formelles et celles, non écrites. Dans certains cas, les salarié·es interrogé·es ont certaines ressources (notamment un capital scolaire et intellectuel), qui leur permettent plus facilement que d'autres de partir à la recherche des textes qui régissent leurs droits. Ainsi, Abriel, lassé de se voir refuser des congés pour pouvoir accompagner la grossesse difficile de son épouse, présente-t-il à ses supérieures les textes qui autorisent les absences dans ce type de cas.

Quant aux services ou missions Égalité, ils n'étaient pas encore très structurés dans les universités impliquées dans les enquêtes quantitative et qualitative, du moins au moment où ces enquêtes ont été menées²⁷. D'après les résultats du questionnaire, le dispositif est méconnu par une proportion importante des membres du personnel ayant déclaré des faits discriminatoires (43,6 % disent ne pas le connaître) et surtout d'étudiant·es victimes (59,9 %). À noter aussi qu'une part non négligeable des membres du personnel (13,3 %), et plus encore des étudiant·es (15,6 %), ne savent pas répondre à cette question (« Connaissez-vous et avez eu recours à... »).

²⁷ L'enquête REMEDES, réalisée depuis lors, montre le déploiement progressif de ces dispositifs, bien que de façon encore très inégale selon les établissements. Voir : Lhorty Y., Liotard P., Masternak R., Stheneur A. (2023). *Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux*. Rapport d'étude n° 23-03, ONDES/CPED.

Figure 29. Connaissance du service égalité et recours à ce service chez les victimes étudiantes

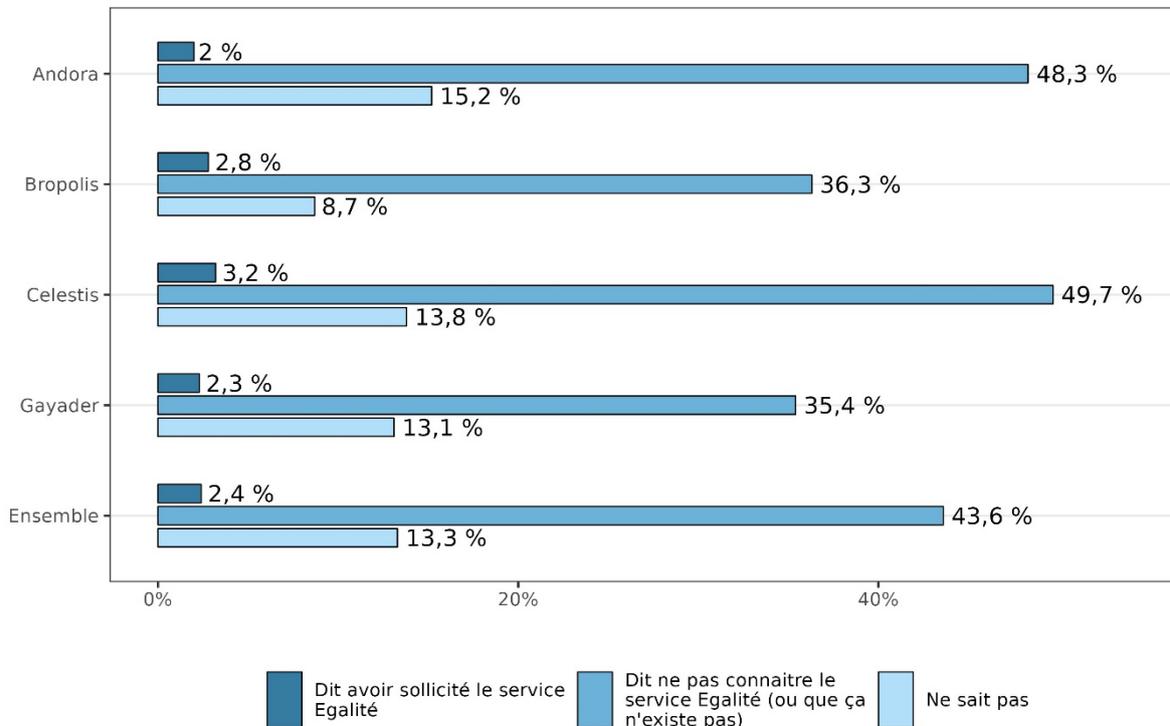


Champ : Etudiant-es (N=1 608) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCR1, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA

La méconnaissance est forte dans toutes les universités enquêtées, avec quelques variations entre elles. Le taux de recours au service Égalité ne varie pas systématiquement de la même façon que la notoriété de ce service. À l’université Bropolis, par exemple, la part des membres du personnel déclarant ne pas connaître le service Égalité est sensiblement plus faible que dans d’autres établissements (36,3 %, contre 43,6 % dans l’ensemble), et le taux de recours à ce service y est un peu supérieur (2,8 % du personnel, contre 2,4 % dans l’ensemble). Mais à l’université Celestis, du moins chez les étudiant-es, la connaissance relativement plus forte de la mission Égalité (53,2% des étudiant-es disent ne pas la connaître, contre 59,9% dans l’ensemble) ne va pas de pair avec un recours plus fréquent (0,8% des victimes étudiantes vs 1% dans l’ensemble). De la même manière, à Gayader, « seulement » 35,4 % des membres du personnel ne connaissent pas le service Égalité, ce qui est plus faible qu’ailleurs, et pour autant le service n’y est pas plus sollicité (2,3 %, vs 2,4 % dans l’ensemble). La méconnaissance de ce dispositif constitue donc un frein certain, mais ce n’est pas le seul qui joue sur sa sollicitation. Au-delà, il faudrait pouvoir analyser les pratiques de chaque service Égalité, ses modes de fonctionnement, et ses perceptions parmi les usager-es et le personnel de l’université.

Figure 30. Connaissance du service égalité et recours à ce service chez les victimes au sein du personnel



Champ : Personnel (N=606) des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, pourcentages pondérés.
 Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA

5.3 Le rôle clef joué par les soutiens dans l'institution

Comme on a eu l'occasion de l'indiquer plus haut (sections 4.1 et 4.2), plusieurs types d'acteur-rices au sein de l'université jouent un rôle clef dans les processus de signalement. Il s'agit des personnes les plus en proximité avec les victimes, comme les pairs, mais aussi les acteur-rices situé-es dans une position supérieure au sein de la hiérarchie de l'établissement, et qui apparaissent, en tant que telles, influent-es : enseignant-es, le plus souvent, pour les étudiant-es ; collègues et directions (de service, de département, de laboratoire, de composante...), pour les professionnel·les. Les échanges avec d'autres types d'acteur-rices — médecins et psychologues de l'établissement ou en dehors —, et les contacts avec les associations et les syndicats (étudiants, professionnels) s'avèrent également décisifs.

Au-delà du soutien moral apporté, ces acteur-rices interviennent dans le processus de prise de conscience du caractère illégitime, « anormal » des traitements subis. Les consultations avec les médecins et psychologues, notamment, peuvent permettre une telle prise de conscience, comme dans le cas de Salomé, MCF en langues, récemment harcelée moralement par un membre de la direction d'une composante, comme d'autres « jeunes [collègues] femmes » : fatiguée, aphone, elle consulte un spécialiste, qui lui indique qu'au-delà de son angine, elle vit une situation de « harcèlement », et lui

conseille de lire un ouvrage de référence sur le sujet. Cette prise de conscience, parmi d'autres facteurs, encourage Salomé à agir, de concert avec ses collègues.

L'ensemble de ces intermédiaires joue également un rôle d'information important, notamment les syndicats pour les étudiant-es et les salarié-es de l'ESR. Par leur intermédiaire, les victimes de discrimination développent une meilleure connaissance de leurs droits, des procédures, et des enjeux pratiques décisifs dans toute démarche de recours. Ainsi, par exemple, Salomé (maîtresse de conférences) et Samir (BIATSS de catégorie C) ont-ils compris, par leurs échanges avec les syndicats, l'importance de garder des traces écrites de l'enchaînement des faits. De la même manière, Ambre, étudiante en licence confrontée à un refus de dispense d'assiduité, est entrée en contact avec un membre d'un syndicat étudiant qui l'accompagne (de même que son père) au rendez-vous avec la responsable de formation. Si celle-ci refuse de laisser les deux hommes assister au rendez-vous, Ambre a retenu les conseils du représentant syndical et enregistre discrètement la réunion. Au-delà de leur rôle d'information et de soutien, les syndicats peuvent aussi représenter un contre-pouvoir et une protection, notamment dans de rapports particulièrement asymétriques entre victimes et auteur-rices. Samir explique qu'en dehors d'un de ses collègues, le seul soutien qu'il a reçu lorsqu'il était confronté à un harcèlement raciste de la part de ses supérieurs a émané d'une représentante syndicale. Celle-ci l'a protégée contre les mesures de rétorsion prises à son encontre au moment où il a entamé diverses démarches de recours :

Je vous ai dit, la seule personne qui a agi, la seule personne qui a, administrativement, parce que mon collègue, [prénom], il était là [...] émotionnellement, il était là au quotidien [...], mais bon, il était agent simplement comme moi-même, s'il était titulaire, il ne pouvait rien faire. Non, celle qui a refermé des bouches, excusez-moi l'expression [...], c'est [prénom et nom de la syndicaliste], c'est la seule [...]. Tout le personnel, à ce moment-là, tous sans exception, [...] y compris tout ceux [...] qui se comportaient bien avec moi [...] tous n'ont pas eu le choix, c'est-à-dire, soit ils ont volontairement participé à ça [au harcèlement] [...] soit ils ne se sont pas mouillés, voilà. [...] [La représentante syndicale] est venue consulter la première fois le dossier administratif avec moi, elle est venue me représenter lors de nombreuses convocations pour me reprocher des torts, machin et tout, pour me défendre, parce que je vous ai dit, hein, ils ont essayé de me faire plein de trucs, hein, des abandons de poste à deux francs [...]. Et elle, quand elle venait, elle disait [...] : « Bon, on est d'accord que monsieur [nom] n'a rien fait ? On est d'accord qu'il n'y a aucune sanction qui va être prise ? Merci, au revoir ». [...] C'est ça que j'appelle fermer des bouches.

En termes de soutien et de contre-pouvoir, **les témoins**, dont les réactions n'ont pas été évoquées jusqu'à présent dans ce rapport, jouent également un rôle décisif. Si l'acte discriminatoire est vécu publiquement, la victime juge la réaction du public à ce qui vient de se passer. Dans la majorité des cas, le public qui assiste à une situation de ce type est spectateur, il ne fait rien, baisse la tête, chuchote au mieux, mais réagit rarement. C'est ici que s'immisce le doute, pour la victime, sur l'évaluation qu'elle fait de la nature et de la gravité de la situation. L'absence d'indignation collective, envers

l'auteur·rice ou vis-à-vis de la victime, a divers effets. Si elle peut conduire à minimiser les faits, elle peut aussi déboucher sur des formes de culpabilisation et d'auto-dévalorisation des victimes, et en tout cas décourager toute démarche de dénonciation. Julia, étudiante en troisième année de licence, partage ce qu'a vécu une de ses amies proches (décrite comme « noire ») : renvoyée à ses origines supposées par un enseignant en classe, donc publiquement, dans un contexte de désaccord avec lui, elle ne reçoit aucun soutien de ses camarades. L'attitude de l'enseignant, mais aussi le silence généralisé des témoins, la laissent très démunie : « choquée », « humiliée », elle ne se confiera sur les faits qu'auprès de ses amies les plus proches. Le même type de situation est rapporté par Sarah, professeure des universités, qui a été prise à partie publiquement lors d'une réunion, de manière insultante et sexiste, sans que personne ne réagisse. Elle explique qu'il ne sert à rien « d'entamer quoi que ce soit parce que tout le monde est au courant et personne ne fait rien ». Cette situation déclenche un désengagement de sa part, elle démissionne de certaines responsabilités qu'elle occupait et cesse d'échanger sur ses projets avec ces collègues, dans une logique d'évitement.

5.4 Rapports de pouvoir et coûts de la dénonciation

La connaissance des droits et des dispositifs, ainsi que l'existence de soutiens dans l'institution ne suffisent cependant pas à autoriser la démarche de recours. Un autre facteur décisif tient aux rapports de pouvoir dans lesquels s'inscrit la situation. Non seulement ces rapports de pouvoir rendent possibles les traitements discriminatoires, mais ils limitent la capacité à les dénoncer. Le statut de la victime, sa dépendance plus ou moins forte vis-à-vis de l'auteur·rice des faits, apparaissent ainsi comme des éléments clefs permettant de comprendre le (non)recours. La peur de représailles et la représentation — parfois erronée — que l'auteur·rice a un pouvoir sur la carrière ou le parcours d'études sont ainsi centraux dans la révélation ou non, au-delà du cercle des proches, des expériences discriminatoires subies. Certaines catégories d'enquêté·es sont donc particulièrement concernées : il s'agit des étudiant·es de manière générale, qui sont en relation de dépendance vis-à-vis de leurs enseignant·es ou de leur tuteur·rices de stages en termes d'évaluation et d'admission en formation, mais aussi de certains membres du personnel en position subordonnée (MCF stagiaires, agent·es des catégories les moins élevées) ou précaire (vacataires, contractuel·les).

Dans les entretiens qualitatifs, l'importance des rapports de pouvoir et la peur des répercussions de la dénonciation sur les études ou la carrière sont abondamment évoqués. Hugo, qui dénonce le traitement discriminatoire qu'a subi son association LGBT face à un professeur estimé de son département, ne se lance dans aucune démarche, alors qu'il est très au fait de ces questions et des procédures. Il juge que « la parole d'un doctorant contre un professeur titulaire » a peu de poids, et craint les répercussions possibles sur sa carrière, alors qu'il est en train d'achever sa thèse. De la même manière, Ambre, qui se voit refuser une dispense d'assiduité pour problème de santé, finit par céder face à la fermeté de sa responsable de formation, et accepte d'effectuer sa troisième année de licence en deux ans, en se rendant le plus possible en cours.

Chez les étudiant·es, la question des discriminations en stages apparaît comme un contexte particulièrement pénalisant pour les victimes, dans la mesure où la validation de ces derniers dépend en partie, en plus de celles des enseignant·es, de l'évaluation de leurs tuteur·rices de stages. C'est pour

cette raison que Moussa, étudiant dans un master d'une filière d'économie, garde le silence face à sa tutrice de stage, « noire » elle aussi, mais contrairement à lui née en France et ne considérant pas les étranger-es « d'un bon œil » : elle « se cro[yait] plus française que des Français de souche », et lui reprochait constamment son manque « d'intégration » en lui conseillant de « plus côtoyer les Blancs ». Moussa souhaite avant tout valider son stage et « prend sur lui ». La pression exercée sur la validation de stages peut être telle, en médecine, qu'elle conduit à la silenciation des victimes. Certains chefs de service font clairement comprendre que tout ce qui se passe dans leur service, en particulier dans les blocs opératoires, n'a pas à être divulgué :

Il y a certains stages où là, c'est évident qu'on a trop peur de représailles pour en parler en direct. On attend d'être validé, parce que forcément, il y a la sanction de la validation du stage, pour pouvoir dénoncer. Et puis aussi, besoin de beaucoup d'anonymat, parce qu'il y a des chefs qui le disent aussi ouvertement, que s'il y a telle ou telle chose qui est remontée, on saura précisément qui est en cause, et qui ne vont pas hésiter à... ben, à complètement ruiner les perspectives de carrière de l'étudiant. Ça, dans certains milieux spécifiques, c'est de notoriété publique et c'est affiché.

Du côté du personnel, cette peur des conséquences de la dénonciation des faits sur la carrière est également très visible. Cette crainte de possibles représailles est aussi ressentie par des membres du personnel. Olivier, aujourd'hui professeur des universités, dit avoir subi une « discrimination idéologique » à l'occasion de la soutenance de son habilitation à diriger des recherches, son travail étant mal jugé pour des raisons politiques. Il décrit les difficultés qui l'ont empêché ensuite, pour les mêmes raisons et pendant plusieurs années, d'accéder à un poste de professeur. Dans un tel contexte, dénoncer l'illégitimité des procédures de recrutement lui paraissait contre-productif, entravant encore plus ses possibilités d'être un jour recruté :

Je pouvais très facilement amener [ce dossier] au tribunal administratif et faire casser le classement, mais concrètement ça veut dire quoi ? Je n'aurais pas eu pour autant le poste, j'aurais cassé le classement de mes collègues, mes collègues qui avaient eu le poste, on leur aurait retiré le poste, on ne me l'aurait pas donné pour autant, on aurait annulé le concours, ils l'auraient eu l'année d'après. Si vous faites une chose pareille vous êtes absolument assuré [rires] que vous n'aurez jamais aucun poste. Ça, c'est presque mathématique quoi donc... C'est une raison de plus pour ne pas faire de recours et [...] non je n'ai pas confiance parce que oui, j'aurais pu obtenir l'annulation du concours, mais je n'aurais certainement pas pu obtenir justice, au contraire je me serais enterré moi-même avec un truc comme ça !

De son côté, Juliette, maîtresse de conférences en sciences et techniques et titulaire d'une habilitation à diriger des recherches, se dit « un peu pieds et mains liées tant [qu'elle n'a] pas de poste de professeure des universités » : elle est obligée d'euphémiser le vocabulaire qu'elle utilise et son intérêt de recherche pour les questions de genre, et de ménager ses relations avec certains professeur-es d'université locaux, malgré l'environnement « très peu inclusif » qui est le sien. Ces rapports de

pouvoir au travail jouent cependant particulièrement sur les membres du personnel situés dans les positions les plus dominées.

A contrario, certains signalements sont rendus possibles parce que la victime ressent une certaine marge de liberté vis-à-vis de l'institution ou des auteur·rices des faits. Par contraste avec ce que Salomé a vécu comme MCF stagiaire avec un enseignant-chercheur, le harcèlement au travail qu'elle subit (ainsi que d'autres collègues) quelques temps après dans la même université, donne lieu à un recours auprès du service juridique de l'établissement. Deux maîtres de conférences de son équipe, du même âge qu'elle, l'ont convaincue de résister. Tout comme elle, ils travaillaient dans un autre domaine scientifique que celui de l'auteur — un professeur d'universités renommé et proche de la retraite —, et ne dépendaient donc pas de lui sur le plan de la recherche, domaine essentiel dans l'évaluation et la progression de carrière des enseignant·es-chercheur·ses. Quant à la professeure d'université et directrice de département qui était, elle aussi, concernée par ce harcèlement, et qui a accepté d'agir de concert avec elle-eux, elle pouvait davantage faire « jeu d'égal à égal » avec l'auteur, du fait de sa position statutaire. L'engagement de Salomé dans ce processus de signalement interne à l'université a aussi été facilité par le fait qu'elle a appris, entre-temps, l'obtention d'un poste par mutation dans un autre établissement. Elle n'avait donc plus « rien à perdre » et souhaitait que la situation ne se reproduise pas avec la personne qui allait la remplacer :

Deux de mes collègues maîtres de conférences, donc dans cette équipe, qui étaient deux hommes de mon âge, qui disent « Ah non, mais arrêtons d'avoir peur de ce type [...] il ne peut rien contre nos carrières, on n'est pas du tout dans le même domaine [...] ». Et donc, la professeure des universités qui était à la direction du département, on lui a tenu le même discours, on lui a dit : « Mais en fait, tu joues d'égal à égal avec lui, tu n'as aucune raison d'avoir peur de lui, il faut arrêter de faire le gros dos [...] donc prenons les choses en main ». [...] C'est là qu'on a pris rendez-vous avec les services juridiques, et donc il y a eu le rendez-vous au cours du mois de mai. Moi, entre temps, j'avais appris que je mutais, donc j'avais deux fois, d'autant plus de raisons de participer à tout ça et d'être pro-active, etc. Parce que justement, enfin je partais : je ne voulais pas partir en me disant « ça ne me regarde plus puisque je m'en vais », au contraire je voulais essayer de laisser les choses le plus propres possibles.

On voit ainsi que, du fait des rapports de pouvoir et des menaces pesant sur les carrières des agent·es ou des étudiant·es, la dénonciation et le recours, face aux discriminations vécues, supposent de réunir des nombreuses conditions et souvent de déployer une stratégie complexe, pour modifier les rapports de force et espérer ne pas subir de mesures de rétorsion.

5.5 Un non-recours fataliste : l'inaction de l'institution et la perte de confiance qui en découle

Dans d'autres situations, une telle confiance dans la possibilité de mettre fin à la situation discriminatoire ne se retrouve pas. Une partie des entretiens témoigne d'un non-recours que l'on pourrait qualifier de « fataliste » : les victimes pensent qu'il « n'y a rien à faire », que les démarches « ne changeront rien ». Ces propos, récurrents dans notre corpus, témoignent d'un désenchantement et d'une perte de confiance en l'institution universitaire, et plus largement parfois des institutions en général.

Cette défiance vis-à-vis des institutions peut découler du constat que certaines situations discriminatoires sont, à l'université, de « notoriété publique », et pourtant perdurent d'année en année sans que l'on y mette fin. Audrey, étudiante en droit, s'étonne qu'à ce jour rien n'ait été fait pour que cessent les remarques sexistes à connotation sexuelle récurrentes d'un enseignant en cours. Elle en a d'abord entendu parler par des « bruits de couloir », dès sa première année de licence, avant d'être directement témoin des propos. L'inaction de l'université la laisse perplexe, et la conduit à s'interroger sur les stratégies de dissimulation utilisées par l'auteur vis-à-vis de ses collègues :

Je ne comprends d'ailleurs toujours pas pourquoi, pour l'instant, il n'y a pas vraiment [de réactions] mais... Est-ce que c'est parce que cette personne, de visu, enfin, ne le laisse pas paraître, et entretient de bonnes relations avec des personnels masculins ? Je ne sais pas. Mais du coup, oui, moi, je ne comprends pas pourquoi les choses ne bougent toujours pas.

Dans certaines filières d'études, l'inaction de l'institution universitaire face à des traitements discriminatoires qui semblent connus de tou-tes est tellement criante que les démarches de signalement peuvent être d'emblée découragées. C'est notamment le cas en médecine, où le climat sexiste est perçu comme un « donné » institutionnel qu'il faut apprendre à subir et sur lequel on ne peut agir, comme le raconte Magalie :

Ce qui est un peu particulier dans les études de médecine, c'est [...] que tout le monde baigne un peu beaucoup dans ces blagues-là, et il y a effectivement une certaine normalisation autour de ça, qui fait que ce n'est pas toujours... enfin que... C'est vrai que ce n'est pas si simple, par le côté très banal des choses, à... à se... à se battre. [...] Il faut qu'on arrive à légitimer [...] ce [qu'on] ne trouve pas normal, et ça, ce n'est pas toujours facile.

D'après Maély et Solène, autres étudiantes en médecine, il règne dans cette filière une véritable « omerta » concernant le sexisme et les VSS. Cette loi du silence est, selon Solène, en partie organisée par l'institution elle-même. L'enquêtée évoque les clauses signées par les étudiant-es pour ne rien divulguer à l'extérieur de ce qui se passe pendant les week-ends d'intégration entre étudiant-es, de même que l'interdiction, parfois explicite, par les chefs de service, de parler de ce qui se passe en stage à l'hôpital.

La confrontation aux discriminations joue ainsi un rôle important dans l'émergence d'un sentiment de défiance vis-à-vis de l'institution, puisque celles et ceux qui la représentent peuvent avoir des comportements préjudiciables qui ne sont ni régulés ni sanctionnés tandis qu'ils se répètent. Cette logique ressort particulièrement des entretiens conduits avec les étudiant·es, qui, comme on l'a déjà noté, ont bien souvent une image idéalisée de l'université comme environnement *a priori* protecteur et porteur de valeurs universalistes et égalitaires. Cette image se trouve brusquement remise en cause par l'expérience (directe ou indirecte) des discriminations. Celles-ci « choquent » particulièrement les étudiant·es, et peuvent représenter un tournant dans leur rapport à l'institution. C'est ce que rapporte Chloé, étudiante en STAPS, à propos de son amie de promotion qui porte un foulard, et qui subit des contrôles de la part d'enseignant·es lors d'examens, et de la part d'agent·es administratifs pour accéder à certains équipements sportifs. Son amie a renoncé à signaler ces comportements à des responsables, se disant que ces dernier·es étaient peut-être « un peu pareils aussi : ils ont le même genre d'avis, de comportements ». Chloé a été marquée par cette situation, qui a remis en cause l'image de professeur·es, censé·es selon elle être « à l'écoute » et « plus ouverts » que des personnes à l'extérieur de l'université.

5.6 L'incertitude sur les effets des procédures et le souci d'efficacité

Les victimes rencontrées cherchent avant tout à se protéger et à poursuivre leurs études et leur carrière sans trop d'embûches. Guidées par ces préoccupations, elles peuvent rechercher des compromis permettant d'atténuer les conséquences négatives des situations discriminatoires, plutôt que d'entamer des procédures plus formelles, qui peuvent être longues et dont l'issue est souvent considérée comme incertaine. Les arrangements pratiques dominent alors bien souvent — on y reviendra —, et sont perçus dans bien des cas comme les moyens d'action les plus immédiats et les plus efficaces.

De nombreux témoignages vont en ce sens. Malika, maîtresse de conférences en sciences sociales, le relate à propos du cas d'une étudiante qu'elle a soutenue en tant que doctorante engagée dans un syndicat. La jeune femme, en master 2 de sciences sociales, envisageait d'entamer une thèse, et avait été invitée par son directeur de mémoire à un colloque. Celui-ci lui avait dit avoir réservé une chambre pour deux. Si elle a su le « recadrer » sur le moment, elle a vu ensuite ses notes baisser et a craint que son inscription en thèse ne soit compromise. Elle a alors contacté le syndicat étudiant, tout en refusant d'en « faire tout un foin » et de porter plainte. Elle a privilégié, selon Malika, « un truc hyper opératoire », souhaitant simplement changer de directeur de mémoire :

[L'étudiante] me dit : « Ah non, mais moi je veux pas du tout faire un foin, je ne veux pas qu'il y ait de procédure administrative, ce que je veux c'est avoir un dossier propre pour passer en thèse, donc je veux changer de directeur de mémoire, donc qu'on me change ma direction, et je veux que mes notes correspondent à mon travail ». Ce qui me semble la base, le minimum, quoi. Mais pas de sanction disciplinaire ni rien. [...] Elle ne veut pas porter plainte, euh, donc, ça c'est le truc par lequel on avait quand même commencé, elle ne veut pas porter plainte. [...] Elle est

dans un truc hyper opératoire : « Moi si je veux un contrat doctoral, il me faut des bonnes notes, quoi, donc là... à la limite je gère ma vie, mais là je... ça fait, je ne peux plus ». En fait, elle a besoin d'aide, parce qu'elle ne peut rien faire, quoi. Et donc, porter plainte, elle aurait pu toute seule. Donc elle ne vient pas nous voir pour ça, quoi, et donc du coup, on lui propose une modalité de compromis qui est que je prends rendez-vous avec le directeur de l'UFR, qui est donc mon directeur d'UFR, [...] Je lui dis : « Il y a une situation compliquée d'une étudiante du département, il faut qu'on en discute rapidement tout ça ».

, il considère que solliciter un avocat ne ferait qu'empirer sa situation, en entraînant des représailles à court terme :

Ce souci d'efficacité se retrouve aussi du côté du personnel. Abriel dit par exemple ne pas avoir d'autre choix que « se taire », en attendant d'obtenir une mutation. Si cet agent de catégorie B souffre beaucoup des pressions exercées par ses supérieures hiérarchiques à propos de l'adaptation de ses horaires et de ses congés, qu'il demande pour s'occuper de son fils, tout recours, notamment à un avocat, semble cependant vain à ses yeux. Il ne ferait qu'empirer sa situation « à court terme », suscitant encore plus de « critiques » et de pressions :

Difficile de voir une possibilité de sortir de cet engrenage [...]. Même si je fais appel à quelqu'un d'extérieur [...] quand je reviens, je retourne dans mon bureau et au-dessus, qui j'ai ? Toujours la même direction, donc aller se plaindre de cette direction à l'extérieur, comme ils vont avoir l'info, ça ne va justement que réalimenter la source de critique et autres, donc... [...] Un avocat [...] je pense que ça n'apportera rien sur le court terme [...]. Je pense que la seule sortie, c'est effectivement, soit de se taire – là c'est la stratégie que maintenant je fais – [...], et puis la logique suivante, c'est évidemment de partir.

5.7 La peur et la honte associées aux discriminations vécues

La divulgation à un tiers des faits discriminatoires vécus peut aussi être empêchée par un sentiment de honte. Culpabilité et honte sont en effet très souvent ressenties par les victimes de discriminations et de violences (Bogalska-Martin, 2016). Le statut même de victime revêt une part de stigmatisation, qui associe aux yeux des autres la personne concernée à une position de vulnérabilité et de faiblesse. Confronté à une discrimination LGBT, investi sur les questions d'égalité à l'université, Hugo renonce à toute démarche car il ne souhaite pas passer « du côté des victimes ».

Divulguer certaines situations revient également à dévoiler (et revivre) leur caractère humiliant. Salomé l'explique à propos de sa collègue professeure des universités, harcelée comme elle par un même professeur de leur département. Cette professeure était la seule à avoir reçu de la part de ce dernier des messages à caractère sexuel particulièrement dégradants, qu'elle n'a jamais voulu partager à ses collègues :

En fait, c'est quand on est arrivé dans le service juridique de l'université [qu'elle]

s'est effondrée et nous a dit qu'elle avait reçu des messages dont nous n'étions pas en copie, et qui étaient extrêmement insultants, extrêmement dérangeants. Et donc, elle a en a fourni copie aux services juridiques, mais elle n'a jamais voulu nous les montrer, parce que c'était trop humiliant pour elle [...] C'était très très malsain, voilà. [...] On a compris, en tout cas, c'était des humiliations à caractère sexuel. [...] Si à la limite ça avait été des attaques sur un plan scientifique, comme quoi ses recherches étaient mauvaises, comme quoi c'était une mauvaise enseignante ou quoi, ça aurait été faux mais voilà....

Le signalement des discriminations peut aussi revenir à révéler sa situation minoritaire, ce que les personnes visées souhaitent souvent éviter. C'est notamment le cas dans les situations de transidentité ou d'homosexualité. Joël craint d'abord que la divulgation du harcèlement LGBT-phobe qu'il subit ne contribue à révéler certaines facettes de sa personne qu'il cache habituellement, y compris à ses parents et à son frère, et qu'il n'assume que dans certains « lieux de divertissement, les clubs ». Bon étudiant, il n'informe pas non plus ses enseignant-es, parce qu'il ne veut pas courir le risque que cela entache l'opinion positive qu'ils ont de lui. C'est ici la honte, associée aux humiliations subies, attachée au statut-même de victime, mais aussi à la situation minoritaire plus généralement, qui pèsent sur les signalements. Le recours assigne les personnes à un statut de victime, dont les ressorts leur échappent, et dont elles se méfient des effets potentiels, tant en terme de définition de soi, que d'exposition de soi dans le contexte d'études ou de travail.

Pendant un temps, Joël use seulement de stratégies d'évitement, puis il se décide à dénoncer les faits subis et tente plusieurs démarches au sein et en dehors de l'université. C'est sans doute l'installation dans la durée, et l'ampleur prise par la situation (diffusion de photos et de vidéos de lui sur un réseau social) qui rendent ici compte du déclenchement d'un signalement, associé au fait que Joël a connaissance des différentes instances à solliciter. Dans d'autres cas, la honte associée au statut minoritaire peut suffire à dissuader les victimes de toute forme d'action conduisant à faire reconnaître le tort. C'est le cas de Hugo, dont l'association LGBT a subi un traitement discriminatoire. Au-delà de son refus de devenir « victime », il exprime aussi avoir eu « honte » face au professeur qui s'opposait à sa demande et qui lui tenait un discours sur la rédemption de l'homosexualité par l'abstinence. Non seulement la situation le stigmatise en tant qu'homosexuel, mais elle le réduit à cette orientation sexuelle (et, comme il l'analyse, à une forme « d'hypersexualité »), ce qui fait que son identité de doctorant, et les échanges intellectuels qui font l'ordinaire des relations entre doctorant-es et enseignant-es-chercheur-ses, passent au second plan :

[Je me suis dit] que j'ai déçu un de mes profs. [Rires] C'est bête, mais j'ai un sentiment de déception par rapport à quelqu'un que j'appréciais, par ses savoirs et par sa posture. Justement, la honte, parce que c'est l'impression d'être jugé sur sa vie, et d'être vu comme un être... juste comme un être sexualisé, en fait, juste un être sexuel, presque un objet, quoi, mais... Ce qui m'a blessé, c'est d'être perçu, ouais, comme un être seulement sexuel, en fait, qui ne pense qu'à des relations sexuelles, quoi, et qui, presque, enfin voilà, et de faire partie d'une communauté qui est vue comme mal, en fait, et qui n'a pas le droit d'exister, et qui ne vit que par la

sexualité — parce que en gros il me sort un discours autour de l'abstinence quoi — [...] que par la sexualité, quoi, et l'hypersexualité. C'est ça surtout.

De son côté, Noémie a également préféré ne pas se lancer dans des démarches. Étudiante transgenre, elle n'a pas sollicité de changement de prénom ou de genre sur ses documents administratifs universitaires lorsqu'elle était en licence, alors qu'elle avait débuté sa transition. Dans la même logique, aujourd'hui, elle se méfie des effets de la déclaration de ses problèmes de santé, et tant que son handicap n'est pas plus « avancé », elle ne contacte pas la Mission handicap pour obtenir un aménagement de ses conditions d'études. Ses propos manifestent la volonté de ne pas être étiquetée (« fichée ») comme une étudiante « à problèmes », situation qu'elle a déjà expérimentée :

J'évite de poser le sujet [de mon problème de santé] sur la table, parce que je sais que c'est une discrimination supplémentaire, qui... tout de suite, me transforme, aux yeux de l'administration... Enfin, à dire que je suis fichée, du coup, si jamais je vais les voir. [...] C'est dévoiler des choses qui n'ont pas besoin de l'être à mon avis tout de suite... donc... [...] [C'est] une crainte assez personnelle, et un manque de confiance de manière générale. [...] J'ai quand même un parcours où j'ai connu des discriminations [...] sur le genre et sur le fait que je suis une personne trans. Et il y a une époque de ma vie où c'était plus compliqué, etc., à assumer, parce que je ne passais pas en public, ou je passais moins bien.... Et c'est devoir afficher un autre problème. Et c'est un peu une redondance de ma vie, c'est que j'ai l'impression que c'est une succession de problèmes, et qu'à chaque fois que je commence à parler de mes problèmes, je rajoute une couche.

5.8 La question des preuves

L'absence, ou au contraire l'existence, de preuves constitue un autre élément majeur pesant sur les signalements des discriminations — et sur leurs suites. Plusieurs enquêté·es l'évoquent, telle qu'Isabelle, maîtresse de conférences en sciences sociales, à propos de son entrée dans le métier. Non auditionnée pour un poste parce qu'enceinte, elle apprend par des membres du comité de sélection qu'une enseignante-chercheuse ayant fait toute sa carrière sans avoir d'enfants aurait explicitement dit en réunion du comité qu'il était « hors de question de recruter une jeune femme qui venait d'accoucher, qui avait deux jeunes enfants et vivait à Paris ». Isabelle envisage un temps de contacter la HALDE (nous sommes avant 2011²⁸), mais y renonce devant l'absence de preuves. Contrairement à bien d'autres enquêté·es, elle a en tête qu'il est possible de recueillir des témoignages, mais elle pense que les personnes qui ont lui ont rapporté ces propos refuseraient de témoigner, en raison d'une forte « solidarité corporative ».

Dans d'autres cas au contraire, la collecte de preuves est rendue possible par l'émergence et le renforcement d'une solidarité entre les victimes, soutenues par des allié·es. C'est ce qu'explique

²⁸En 2011, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) a été fusionnée dans le Défenseur des Droits.

Magalie, à propos d'une affaire de harcèlement sexuel en stage à l'hôpital, dans laquelle son syndicat est intervenu. Contrairement à beaucoup d'autres situations de ce type, elle explique qu'ici, la dénonciation « a marché », parce qu'avec l'aide du syndicat, plusieurs témoignages ont pu être réunis. De façon similaire, Noémie explique qu'une solidarité entre étudiantes de classe préparatoire s'est formée, notamment parce que les jeunes femmes vivaient en internat, et ont par la suite conservé des liens entre elles. Au-delà de la seule question des preuves écrites, le témoignage de Noémie souligne une fois encore l'importance de la dimension collective, et de la confiance que cela suppose, pour une action de dénonciation :

On avait donc toutes les filles qui étaient réunies à peu près dans le même endroit, et qui pouvaient discuter dans un environnement qui était exclusivement féminin, et je pense que ça a beaucoup joué dans la création de... enfin d'un esprit de solidarité. [...] Sans ce côté collectif [...], il n'y aurait pas eu de changement, parce que, de ce qu'on sait, ça avait déjà été rapporté dans les années précédentes, mais c'était des témoignages isolés... [...] Ils étaient ignorés, ces témoignages. Et donc, en fait, là, c'était vraiment un travail à rassembler, en fait, des témoignages, dans une seule lettre, dans un seul dossier, et enfin vraiment, le dossier, à la fin, faisait une centaine de pages de témoignages de personnes, et c'était un tel dossier [...] que c'était impossible en fait d'ignorer ce problème, qui était systématique depuis des années.

Les personnes interrogées ont cependant souvent une conception beaucoup plus restrictive de ce qui constitue une « preuve ». En effet, beaucoup d'enquêtés désignent par là uniquement des traces physiques des comportements discriminants (e-mails, photographies, vidéos), et plus rarement le recueil de témoignages *ex-post* (y compris de personnes n'ayant pas directement observé la situation), ou de tout autre type d'éléments susceptible de constituer, avec d'autres, un faisceau d'indices que les institutions pourraient prendre en considération.

Ces représentations ne sont pas étonnantes. Non seulement elles renvoient à un sens commun juridique largement partagé — et à la méconnaissance des logiques qui sous-tendent le droit —, mais elles reflètent certaines réactions effectivement constatées, lorsque les victimes de discriminations font des démarches pour signaler les faits. D'après les entretiens réalisés dans le cadre de cette enquête, mais aussi les résultats d'autres travaux (Deruelle & Jarty, 2023), les différents services universitaires sollicités par les victimes (juridiques, ressources humaines, service Égalité...) ainsi que les instances extérieures à l'université (police, procureur, notamment) mobilisent souvent l'argument de l'absence ou de l'insuffisance de preuves pour ne pas donner suite aux signalements, voire ne pas enregistrer la plainte. Joël, victime de harcèlement LGBT-phobe par d'autres étudiants, multiplie les recours aussi bien au sein de l'université qu'en dehors. Lors de son premier échange avec le directeur de l'UFR de ses harceleurs, puis avec le responsable du service Égalité de son université, on le renvoie à l'impossibilité d'agir faute de preuves. La police ne prend pas non plus sa plainte pour la même raison. Dans ce contexte, Joël exprime alors une critique du caractère très pernicieux des réseaux sociaux (comme Snapchat) qui permettent des *posts* anonymes et éphémères dans le temps : « C'est rendu invisible, ça fait que ce n'est pas pris au sérieux ! ». Aucune des personnes qu'il a rencontrées dans ses

différentes démarches ne lui a suggéré une piste alternative, consistant par exemple à réunir des témoignages d'autres étudiant-es. L'attitude de certaines victimes renvoie ainsi à l'idée, parfois forgée au contact des différents services et, plus largement, très ancrée dans les représentations sociales communes, que la preuve déjà constituée est une condition du signalement.

5.9 Les formes de discriminations comme obstacles au signalement

L'un des obstacles au recours est aussi lié au décalage entre la forme des discriminations et la perception de ce qui peut légitimement être saisi par le droit. Tout d'abord, on l'a dit, les traitements discriminatoires les plus fréquents sont constitués par des micro-agressions et des micro-sélections, qui peuvent avoir ou non un caractère récurrent. Or, aux yeux des enquêté-es, ces formes de discriminations apparaissent comme en-deçà de ce que le droit prend en charge, et donc de ce qui peut être signalé, bien qu'elles puissent avoir des conséquences très fortes sur la personne et son parcours (arrêt des études, mutations, atteintes à la santé mentale, etc.). Dans le même sens, et par prudence, Moussa se retient de qualifier la situation qu'il vit de « racisme », lorsqu'il contacte les enseignant-es pour les prévenir qu'il ne parvient pas à intégrer des groupes de travail ; il anticipe le fait de ne pas être cru et de ne pouvoir faire la preuve qu'il s'agit bien de cela :

Devant la loi, par exemple, [les étudiant-es] n'ont rien fait de mal, c'est ça aussi le problème. C'est que voilà, ce n'est pas réglementé, on n'a pas des... « il faut qu'ils travaillent avec un étranger forcément », non voilà. [...] Mais sauf que nous, en fait, on est mis à l'écart, et on souffre de cela. [...] Même avec le professeur, là, on ne lui a pas dit clairement : « On subit le racisme », parce qu'il fallait expliquer, mais en expliquant on allait expliquer quoi ? On a juste dit : « On n'arrive pas à intégrer des groupes ».

Une grande partie des personnes interrogées tendent à percevoir le droit à partir du modèle des procédures pénales, qui font porter sur les plaignant-es l'intégralité de la charge de la preuve du délit, d'une part, et qui évaluent l'intentionnalité des auteur-rices, d'autre part. Peu familières du droit administratif s'appliquant dans le cadre universitaire, en particulier de la règle d'aménagement de la charge de la preuve, et également peu au fait des opportunités ouvertes par le droit disciplinaire (Deruelle & Jarty, 2023), elles n'ont souvent pas conscience du caractère possiblement très extensif du champ d'intervention des responsables et des services de l'université. Eu égard, notamment, aux obligations des établissements d'enseignement supérieur et de recherche en matière d'égalité, de sécurité et de protection des usager-es et usagères, de nombreuses situations de victimation, y compris de micro-agressions, pourraient en principe être prises en considération. La perception que ce n'est pas assez « grave », au sens où cela ne correspond à aucune infraction pénale, selon les représentations du droit qu'en ont les personnes enquêtées, peut aussi être accentuée par une forme de banalisation des discriminations dans certaines filières d'études, ce qui conduit les victimes à sous-estimer la potentielle qualification juridique des faits. Ainsi, Solène, étudiante en médecine, explique-t-elle, tout en s'en indignant, qu'il faut un certain degré « d'urgence » et de « gravité » pour dénoncer des faits, alors même que les situations qu'elle relate pourrait relever de l'outrage sexiste défini dans

le code pénal La perception que ce n'est pas assez « grave », au sens où cela ne correspondrait à aucune infraction au sens pénal, peut aussi être accentuée par une forme de banalisation des discriminations dans certains milieux, comme en filière de médecine, ce qui conduit les victimes à sous-estimer la potentielle qualification juridique des faits. Cette banalisation conduit à ne pas dénoncer les faits tant qu'ils ne franchissent pas un certain degré « d'urgence » et de « gravité ». C'est ce qu'explique Solène, étudiante en médecine, tout en le regrettant, alors même que les situations qu'elle relate pourrait relever de l'outrage sexiste défini dans le code pénal :

Ça dépend un peu du degré d'urgence, et c'est ça aussi le problème d'être conditionnée à cette ambiance en permanence [...]. En gros, les remarques sexistes, tout le monde en bloc opératoire : « Ce n'est pas grave », par contre si le chirurgien commence à nous toucher les fesses, là c'est urgent alors qu'en fait on pourrait signaler dès le début mais il y a besoin d'une gradation dans la gravité des faits pour qu'on se manifeste. Et ça je trouve que c'est dommage [...] alors que, oui [...] si on prend les choses objectivement, il n'y a pas de raison d'attendre pour signaler ça.

Par ailleurs, certains enquêté·es — notamment parmi les membres du personnel les plus conscientisés, en particulier les personnes formées aux sciences humaines et sociales — évoquent des situations de discrimination systémique, qui ne se matérialise pas nécessairement sous la forme d'interactions discriminatoires susceptibles de faire l'objet d'un signalement circonstancié. C'est notamment le cas, par exemple, de la surcharge de travail qui pèse particulièrement sur les femmes enseignantes-chercheuses, qui, comme en témoignent plusieurs entretiens, ont tendance à s'investir davantage dans les tâches pédagogiques, administratives, et dans la relation aux étudiant·es, par opposition aux activités de recherche qui, pourtant, sont celles qui sont les plus valorisées dans la progression de carrière. Les enquêtées femmes qui évoquent ces formes de discrimination expriment un certain sentiment d'impuissance, estimant ne pas pouvoir agir « à leur échelle ». Au-delà de la seule question des discriminations, on retrouve là les difficultés classiques de toute action collective visant à transformer les institutions.

6 Suites et conséquences des signalements

On s'intéressera, dans cette dernière section, aux effets des recours sur les personnes et sur leurs trajectoires, aussi bien en mobilisant des données quantitatives qu'en prêtant attention à l'expérience vécue des individus.

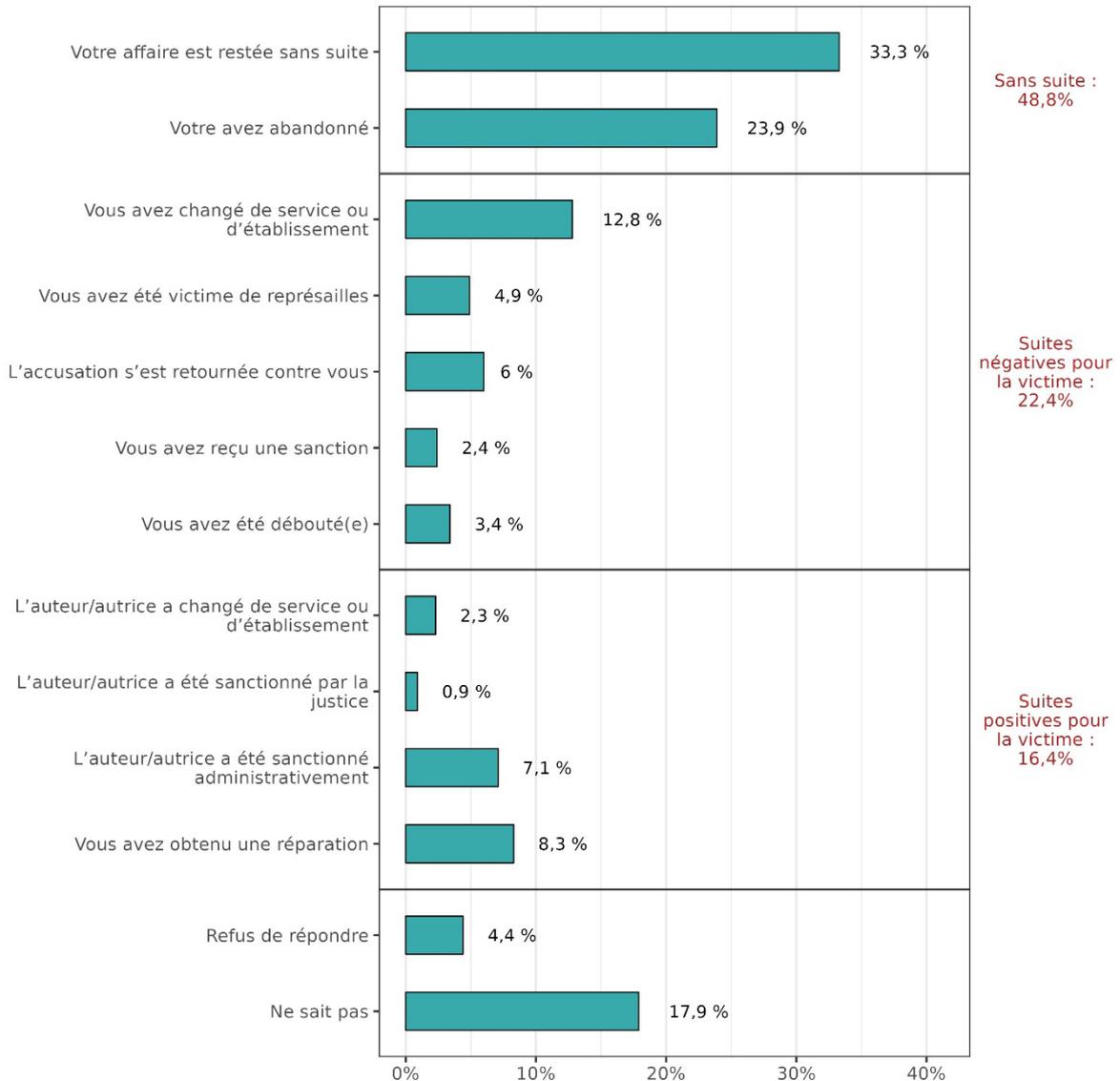
6.1 La faible reconnaissance du préjudice subi

L'enquête par questionnaire permet de souligner que les signalements effectués par les victimes d'actes discriminatoires trouvent rarement une forme de reconnaissance.

Pour la moitié des victimes qui ont signalé les faits, étudiant-es (48,8 %) comme membres du personnel (52 %), ces démarches sont en effet restées « sans suite ». Ajoutons qu'une part non négligeable (17,9 % des étudiant-es, 12,7 % du personnel) ne sait pas répondre à cette question portant sur « le résultat final » des démarches, ignorant sans doute si leur signalement a été pris en compte ou non par les personnes et services sollicités²⁹.

²⁹ Ces éléments sont congruents avec les constats établis par l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur. Son Baromètre 2023 montre en effet la nécessité d'une amélioration des processus d'information des victimes, d'un raccourcissement des délais, etc. Voir : <https://observatoire-vss.com/notre-barometre-national-2023-prepublication>

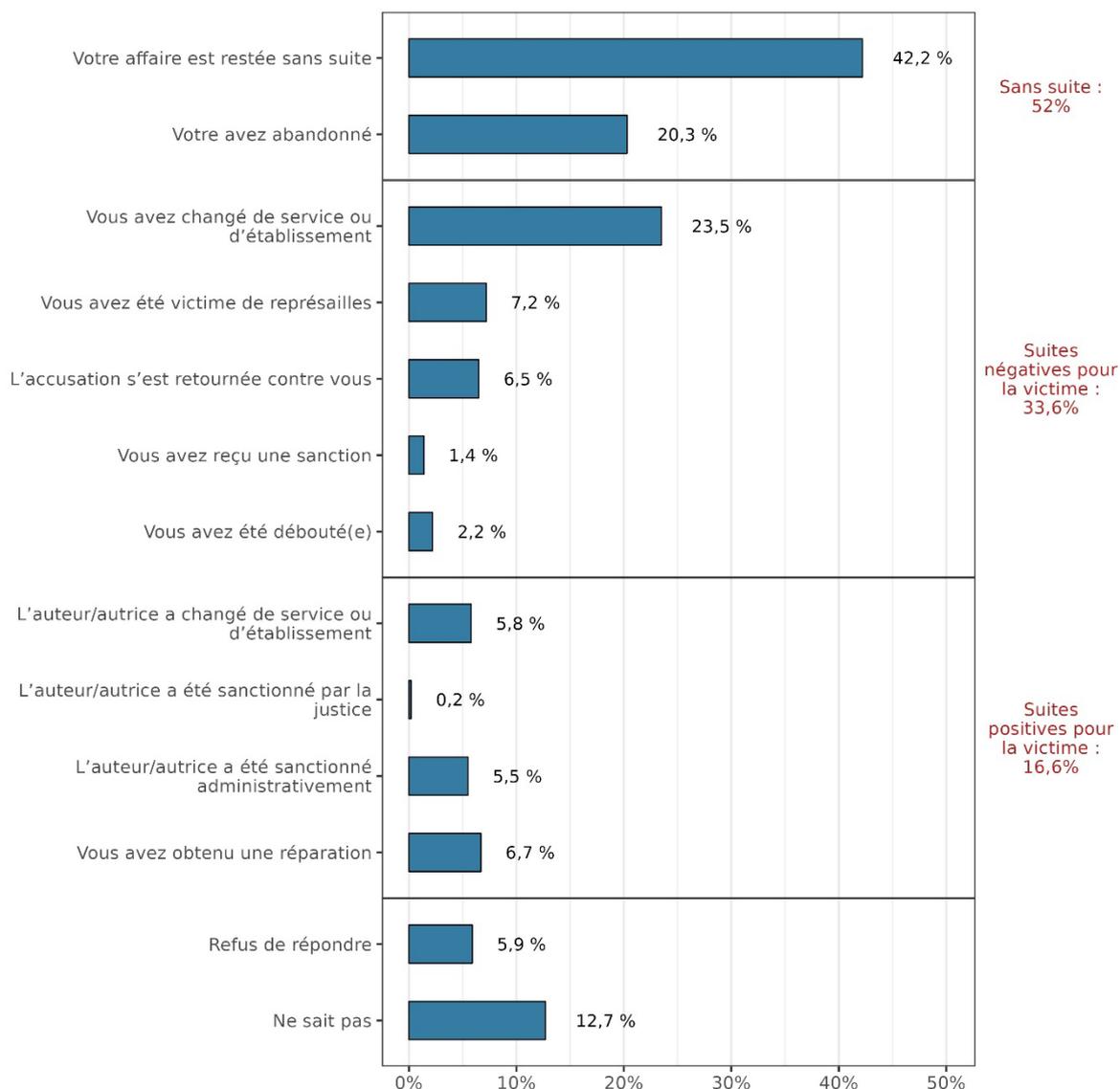
Figure 31. Résultat final de l'ensemble des démarches effectuées par les étudiant-es ayant signalé les discriminations



Champ : Etudiant-es des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant signalé les discriminations auprès de services internes ou externes à l'université (N=219), pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRIS, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA

Figure 32. Résultat final de l'ensemble des démarches effectuées par les membres du personnel ayant signalé les discriminations



Champ : Personnel des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant signalé les discriminations auprès de services internes ou externes à l'université (N=288), pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCRl, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRlSIS-UCA

Les signalements institutionnels effectués peuvent également aboutir à des effets négatifs pour les victimes elles-mêmes : 22,4 % des étudiant-es et 33,6 % des membres du personnel ayant fait un signalement, au sein ou en dehors de l'université, subissent de telles répercussions négatives.

Une petite proportion des personnes victimes disent avoir été déboutées (3,4 % parmi les étudiant-es et 2,2 % au sein du personnel). Comme on l'a déjà souligné à partir des entretiens qualitatifs, l'issue de ces situations peut prendre la forme d'une défection : 12,8 % des étudiant-es et surtout 23,5 % des salarié-es victimes changent ainsi d'établissement et/ou de service. Dans une part non négligeable de cas, les victimes subissent également des représailles (4,9 % et 7,2 % respectivement), ou voient

l'accusation se retourner contre elles (6 % et 6,5 %), voire reçoivent elles-mêmes une sanction (2,4 % et 1,4 %).

Le matériau qualitatif recueilli met également en lumière les formes prises par ces répercussions négatives des signalements. Il peut d'abord s'agir, pour le personnel, d'une difficulté d'accéder à une position. Isabelle, MCF, rapporte qu'une doctorante s'est retrouvée « blacklistée pendant dix ans à l'université » suite à la dénonciation de l'agression sexuelle commise sur elle par un maître de conférences : « c'est elle qui en a fait les frais », son couple s'est défait et elle n'est pas parvenue à se faire recruter. De son côté, Olivier, attaqué à maintes reprises pour ses engagements politiques à l'extrême-gauche, y compris à l'occasion de sa soutenance d'habilitation à diriger des recherches (HDR), mettra plusieurs années à obtenir un poste de professeur des universités : il explique avoir dû prendre « son bâton de pèlerin », fréquenter divers lieux de sociabilité académique en expliquant sa situation et en défendant son image auprès de ses pairs.

Les conséquences négatives des signalements prennent aussi la forme de rappels à l'ordre par la hiérarchie, comme dans le cas d'Abriel, lorsqu'il se plaint à la DRH sans passer par sa supérieure, pour demander une rectification de l'orthographe de son nom — systématiquement mal orthographié, en lien avec son origine étrangère. Ses protestations ne font qu'empirer l'état dégradé de ses relations avec sa cheffe. Il sollicite alors la présidence, qui le renvoie à nouveau sur la DRH. Dans le cas de Samir, agent de catégorie C, ces représailles prennent une forme particulièrement marquée puisqu'il est accusé de fautes professionnelles (abandons de poste, notamment) et, à partir du moment où il cherche à porter plainte, reçoit des menaces, et se fait même agresser physiquement. Les représailles concernent aussi les étudiant-es, telle que Ambre, qui tente de mobiliser une association de patient-es avec laquelle elle est en contact pour obtenir de sa responsable de formation une dispense d'assiduité pour raison de santé. Ce courrier, envoyé à la présidence et retransmis, est très mal pris par l'enseignante, qui, lors d'un rendez-vous avec Ambre, se montre particulièrement violente dans ses propos :

J'ai contacté l'association [nom de l'association] pour leur dire, ben voilà : « Il y a vraiment un problème à ce niveau-là ». Je leur ai [...] tout exposé et ils ont fait une grande lettre, directement destinée au président de l'université, pour se plaindre en fait de tout ça. Et le président de l'université n'a pas du tout apprécié de recevoir ce genre de courrier, et du coup a directement renvoyé le courrier à [responsable de formation], et c'est là où elle était encore plus en colère, et où je me suis fait d'autant plus incendier, parce que du coup, ils n'ont pas du tout apprécié le fait que je passe directement par le président de l'université. Elle m'a dit que j'adorais faire de grandes histoires et me mettre au centre du monde [...]. Elle m'a dit que si vraiment je voulais une DA [dispense d'assiduité], c'est que plus tard je n'irai pas loin.

Comme en témoigne l'expérience d'Ambre, dans le cas des traitements discriminatoires vécus par les étudiant-es en lien avec un handicap ou problème de santé, les logiques que l'on vient d'évoquer se trouvent particulièrement accentuées. En effet, quantitativement, les conséquences négatives des

signalements sont ici plus fréquentes : elles sont déclarées par 27,4 % des étudiant-es ayant vécu un traitement validiste et ayant effectué un signalement institutionnel (contre 21,3% dans l'ensemble)³⁰. Il semble donc que les traitements discriminatoires que peuvent vivre, dans le cadre universitaire, les étudiant-es en situation de handicap ou ayant un problème de santé, soient particulièrement peu pris en charge institutionnellement, malgré les politiques existantes concernant l'aménagement des conditions d'études.

Moins fréquemment, les signalements débouchent sur une forme de reconnaissance du préjudice subi (dans 16 % des cas chez les étudiant-es et les personnels). L'auteur ou l'autrice des faits change très peu souvent de service ou d'établissement, que la victime relève du corps du personnel (5,8 %) ou, encore moins fréquemment, de la population étudiante (2,3 %). Plus encore, la sanction de l'auteur ou de l'autrice par la justice est extrêmement rare : 0,9 % dans le cas des étudiant-es, 0,2 % pour les salarié-es. Dans une petite proportion de cas, l'auteur ou l'autrice reçoit une sanction administrative (7,1 % des étudiant-es, 5,5 % du personnel), tandis qu'une réparation est obtenue par 8,3 % des étudiant-es et 6,7 % des salarié-es. Quelques entretiens font état de formes diverses de réparation et d'intervention au profit de la victime. C'est le cas de Safia, étudiante, qui finit par obtenir l'appui du directeur de la résidence universitaire pour accéder à un logement, après avoir vécu le barrage d'une agente administrative du CROUS, qu'elle attribue à son origine étrangère et au voile qu'elle porte. Dans le cas des démarches entreprises par Thomas, la vice-présidence études mettra en place diverses actions pour améliorer l'image et la place des étudiant-es des classes préparatoires à l'enseignement supérieur au sein son établissement (campagnes de communication sur la filière, ouverture du gala de l'école à ces étudiant-es, etc.). Quelques (rares) témoignages font par ailleurs état de sanctions d'enseignants-chercheurs pour des propos et attitudes à connotation sexuelle à l'égard d'étudiantes. Concernant les membres du personnel, Salomé évoque l'appui qu'elle a reçu des services juridiques et de la présidence, dans une situation de harcèlement moral associé à du sexisme : si aucune procédure disciplinaire n'a été lancée, l'auteur des faits s'est fait rappeler à l'ordre et s'est vu signifier qu'il n'obtiendrait pas l'éméritat visé s'il continuait ses agissements.

Si ces récits donnent à voir que les issues positives des recours sont possibles, ce qui domine est cependant une faible reconnaissance des traitements discriminatoires subis : non seulement l'absence (perçue) de suites est la situation la plus fréquente (la moitié des répondant-es ayant signalé les faits) mais on observe aussi une mise en cause fréquente des victimes elles-mêmes (une personne sur cinq parmi les étudiant-es, et un-e salarié-e sur trois).

³⁰ Les effectifs sont ici suffisants pour poser cette hypothèse : 91 répondant-es étudiant-es victimes d'un traitement discriminatoire lié au handicap/au problème de santé ont déclaré avoir signalé ces faits.

6.2 La rareté des procédures formelles et leurs effets limités au sein de l'université

Le recours est quasi-exclusivement interne parmi les membres du personnel se déclarant victimes de discrimination (98,9 %), et il l'est très majoritairement parmi les étudiant·es (78,6 %). Le constat de la faible efficacité globale des signalements vaut donc pour l'université en tout premier lieu.

Les démarches effectuées au sein de l'établissement aboutissent en effet rarement à des réponses formelles, surtout dans le cas des étudiant·es. Une médiation a lieu dans une très petite proportion des cas (5,8 % chez les victimes étudiantes ayant signalé les discriminations, mais 12,8 % au sein du personnel). Les enquêtes internes (3,8 % côté étudiant, 6,5 % du personnel) ou les procédures disciplinaires (autour de 5 % dans les deux cas) sont, quant à elles, très rares. Notons également qu'une part non négligeable des victimes ne se prononce pas sur cette question (11,8 % des étudiantes et étudiants et 8,3 % des membres du personnel), ce qui est probablement dû au fait que soit l'affaire est encore en cours, soit les personnes ignorent si leur signalement a été pris en considération.

Tableau 11. Suites données aux recours internes pour les étudiant·es ayant signalé des discriminations

<i>Au sein de votre établissement, cette démarche a enclenché...</i>	Effectifs (répondant·es)	Pourcentage (pondéré)
Une médiation	15	5,8 %
Une enquête interne préalable à une procédure disciplinaire	10	3,8 %
Une enquête par l'IGAENR	1	0,7 %
Une procédure disciplinaire	11	4,9 %
Un recours hiérarchique	6	2,1 %
Rien de tout cela	100	47,5 %
Vous ne savez pas	24	11,1 %
Refus de répondre	4	3,5 %

Champ : Etudiant·es des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant signalé les discriminations auprès de services internes ou externes à l'université (N=219), pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCR1, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRISIS-UCA

Tableau 12. Suites données aux recours internes pour les personnels ayant signalé les discriminations

<i>Au sein de votre établissement, cette démarche a enclenché...</i>	Effectifs (répondant-es)	Pourcentage (pondéré)
Une médiation	38	12,8 %
Une enquête interne préalable à une procédure disciplinaire	18	6,5 %
Une enquête par l'IGAENR	4	1 %
Une procédure disciplinaire	13	5,2 %
Un recours hiérarchique	18	7,7 %
Rien de tout cela	115	49,6 %
Vous ne savez pas	22	8,7 %
Refus de répondre	8	3,8 %

Champ : Personnel des universités Andora, Bropolis, Celestis et Gayader ayant signalé les discriminations auprès de services internes ou externes à l'université (N=288), pourcentages pondérés.

Source : Enquête ACADISCR1, 2021 et 2022, Consortium UPN-CRIS-UCA

L'enquête qualitative a permis de réunir quelques témoignages indirects d'enquêtés ayant eu connaissance, à divers titres, de procédures formelles déclenchées par des signalements internes. Seule Noémie évoque une procédure disciplinaire dans laquelle elle a été plus directement impliquée – elle étudiait alors en classe préparatoire et a assisté aux faits concernés –, et qui a conduit à « démettre de ses fonctions » un enseignant accusé de maltraitance à l'égard de ses étudiant-es, et plus spécifiquement des jeunes femmes.

Les autres récits recueillis qui évoquent des procédures disciplinaires sont très critiques sur le sujet. Isabelle, MCF, évoque le cas d'un enseignant, condamné par une juridiction pénale, mais « blanchi par l'université ». Elle dénonce le fonctionnement des commissions disciplinaires composées uniquement de pairs, qui tendent à défendre leur collègue³¹ :

Isabelle (MCF) - [Une jeune collègue] qui a été agressée sexuellement par un maître de conf [...] Il y a eu une plainte, carrément au pénal [...]. Et il y a eu une enquête, du coup, en interne, et alors ce qui est fou, c'est que ce type a été condamné au pénal, et il a été complètement blanchi par l'université. [...] Il exerce toujours [...]. Donc tout le monde le sait, ils ont tous témoigné en sa faveur, hein ! Mais tout le monde le sait et... il ne fait quasiment pas ses heures, parce qu'on ne veut pas le mettre face à des étudiants, mais il est toujours en poste.

Q : Donc les collègues couvrent ?

Isabelle – Là, c'est plus que les collègues, c'est l'institution qui couvre. Donc c'est, et c'est de notoriété publique, dans mon milieu, qui est le milieu de [sous-discipline], tout le monde le sait.

La même tonalité critique s'observe dans le cas des étudiantes en médecine interviewées, à

³¹ Pour une analyse des effets de la composition des sections disciplinaires, voir Hamel, 2008.

propos des procédures disciplinaires qui mettent en cause des responsables fréquentés lors des stages à l'hôpital. Solène, par exemple, souligne le faible poids de la parole étudiante. Les plaintes des étudiantes confrontées, en stage, à des violences sexistes et sexuelles, ne conduisent à une action effective et à des sanctions que lorsque l'institution ne peut plus les ignorer, du fait de procédures initiées par des professionnelles (infirmières, secrétaires...) et de la médiatisation de certaines affaires :

Les profs qui étaient ciblés [par des plaintes d'étudiantes], c'était de toute manière des professeurs qui étaient déjà dans le collimateur, même pour des plaintes au pénal ou au disciplinaire. Donc, on a eu des profs suspendus, on a eu des services qui étaient interdits d'accueillir des étudiants... et aussi des... des chefs de service qui ont été démis de leur position de chef de service, alors de ce que j'ai cru comprendre, pas directement à cause des plaintes remontées par nous, par ces canaux-là, mais voilà, encore une fois, parce que de toute manière, il y avait déjà eu des soucis avec des secrétaires, avec des infirmières, et des choses comme ça, assez graves, pour certaines, qui ont même été médiatisées, de toute manière.

6.3 Arrangements pratiques et invisibilisation des discriminations

Non seulement les signalements empruntent souvent des voies informelles, qui voient les victimes s'entretenir avec les responsables les plus en proximité avec elles, mais la manière dont les situations sont traitées s'inscrit, elle aussi, très souvent dans l'informalité. Les décisions sont prises, comme le dit une enquêtée, « bureaux fermés », « entre professeur-es », ou bien dans des conversations « de couloir » entre responsables informé-es.

Lorsque des suites sont données, il s'agit bien souvent d'arrangements pratiques, et plus particulièrement d'un éloignement des victimes. On l'a vu, une partie des départs sont initiés par les victimes elles-mêmes, qu'elles aient ou non signalé les faits : des membres du personnel renoncent à exercer une responsabilité, ou obtiennent une mutation ; des étudiant-es changent d'université, de filière, ou se mettent en retrait de certains cours. Dans certains cas, c'est parce que les premières démarches de signalement n'ont pas abouti, que les victimes en viennent à mettre en œuvre ces stratégies d'auto-exclusion, afin de se protéger d'une violence ou d'un risque qui perdure. Mais l'*exit* des victimes apparaît aussi comme une modalité couramment mise en œuvre par les institutions universitaires pour « régler » des situations discriminatoires, ou des situations problématiques en général.

Anne-Marie, PU, explique ainsi que la direction d'UFR et la présidence, sollicitées pour des remarques sexuelles inappropriées d'un enseignant vis-à-vis d'étudiantes, ont « délibérément fait traîner les choses jusqu'à ce que le collègue prenne sa retraite un an plus tard ». Les étudiantes qui avaient écrit une lettre pour se plaindre ont simplement été « dispensées de cours » pendant un semestre. L'année suivante, quelques-unes étaient parties dans un autre établissement, et la quatrième a été dispensée d'un des cours toute l'année. Ce type d'arrangement pratique, par l'*exit* des victimes, est aussi relaté par Malika, aujourd'hui MCF en sciences sociales, à propos d'une étudiante victime d'avances sexuelles de la part de son directeur de mémoire, en master, qu'elle avait aidée au titre de son engagement

syndical, alors qu'elle-même était encore doctorante. Le directeur d'UFR qu'elle a sollicité sur cette affaire ne garde aucune trace de la situation, qui donne simplement lieu à un changement de directeur de mémoire. Solène, étudiante en médecine, raconte, quant à elle, que certains services en médecine ne peuvent plus recevoir de stagiaires, du fait des « débordements » qui s'y sont produits. À l'image d'autres enquêtées, elle fait part de son indignation face à une institution qui cherche avant tout à « couvrir » son personnel et à éviter toute médiatisation, quitte à sanctionner les étudiant-es qui alertent la presse :

[À propos d'un professionnel lors d'un stage] il a fait des choses gravissimes au possible. Si on avait été dans un autre milieu, il aurait été viré de tout, dès le début, mais... C'était [quelqu'un] qui amenait de l'alcool à l'hôpital, et qui faisait boire les étudiantes, et qui les touchaient sans leur consentement. Mais voilà, ça, ça ne pose pas de problème a priori, on essaie de le mettre dans un [service] un peu « placard », au laboratoire où il n'y aura personne, quoi, mais c'est tout. [...] Je trouve ça un peu triste, quand même, et... Force a été de constater qu'il y a eu des choses un peu, voilà, un peu étranges, dans les choix de stage et d'affiliation des étudiants... C'est... Enfin, ils ne peuvent pas le faire passer officiellement, mais en gros il y a des stages de chirurgie où, soit on ne prend que des... étudiants, soit on ne prend pas d'étudiants du tout. Donc, il y a des stages qui ont été fermés à cause de ça. [...] Il y a eu des étudiants qui avaient commencé à parler à la presse et qui ont été sanctionnés [...] ou qui ont été blâmés et qui ont dû faire retirer les témoignages.

6.4 Les effets délétères de l'inaction institutionnelle

L'absence de signalements, ou le fait qu'ils soient laissés sans suite, peut avoir des effets délétères sur les victimes, et sur l'institution universitaire elle-même. Le fait que les auteurs ou autrices soient très rarement démis-es de leurs fonctions ou sanctionné-es permet aux situations discriminatoires de se poursuivre, pour les victimes initiales, et souvent pour d'autres à leur suite. Salomé, MCF en langues, raconte ainsi que le professeur qui l'a harcelée s'est simplement vu menacer par la direction de ne pas obtenir de statut de professeur émérite. Jusqu'à son départ à la retraite, il a continué à exercer des pressions sur des membres de l'équipe, mais de « manière plus insidieuse ».

Le non-traitement des faits par l'institution peut également avoir des conséquences négatives sur un nombre important de tiers. Lorsqu'ils découvrent les faits, ces personnes tierces ressentent bien souvent un fort sentiment de culpabilité et d'impuissance. Le témoignage de Malika, dont le cas a déjà été évoqué ci-dessus, l'illustre particulièrement. En tant que doctorante membre d'un syndicat, elle a soutenu, quelques années auparavant, une étudiante ayant vécu un harcèlement sexuel de la part de son directeur de mémoire. La situation a été traitée dans le bureau du directeur de l'UFR, et a abouti à un changement du directeur de mémoire. Malgré les demandes de Malika, qui assistait à l'entretien avec l'étudiante victime, aucune trace écrite ne sera conservée, et le directeur de l'UFR oubliera ce cas. Deux ans après, plusieurs cas d'agressions sexuelles et un viol, exercés par le même jeune

enseignant-chercheur, sont révélés publiquement. Malika se sent coupable de ne pas avoir agi autrement, en s'assurant qu'une trace écrite était bel et bien conservée, et que la situation restait sous la vigilance de la direction. Le même sentiment de culpabilité est éprouvé par ses collègues, surtout celles et ceux qui, parmi les titulaires, avaient de bonnes relations avec l'auteur : ces collègues se sentent coupables, mais aussi « trahis ». Une cellule psychologique externe, du CNRS, est mobilisée pour leur venir en aide, ce qui, aux yeux de Malika, en dit long sur l'impossibilité de régler les situations en interne, dans l'université concernée. Le sentiment de culpabilité est d'autant plus vivement ressenti qu'il s'avère que la situation était connue des étudiant·es, et même de collègues d'autres universités :

Une collègue, qui est maîtresse de conférences, qui est collègue de ce gars-là, et qui en fait était amie avec cette personne, elle s'est tapée une dépression d'enfer [...]. Quand ce truc a explosé, en fait, elle m'a dit : « Je n'ai rien vu ». Enfin bon, catastrophe, quoi, les cellules psychologiques du CNRS, tout ça... Tellement l'université n'a rien fait, ils sont passés par le CNRS pour avoir du soutien psy en interne. Enfin c'était la catastrophe. [...] Et moi [...] je me rends compte que je me suis complètement plantée, et je me sens super coupable [...]. Et donc, cette étudiante-là [...] qui finit par porter plainte, le truc commence à se désagréger, on découvre, donc, qu'en fait, ça fait des années que ce gars fait des trucs super border, voire plus que border puisque, voilà, et que tout le monde le sait, et que personne dit rien, et qu'en fait les étudiants se le disent d'année en année, c'est-à-dire que moi, j'ai des collègues d'une autre université qui me disent : « Ah mais oui, mais le séminaire de machin, nous, les étudiants entre eux, dans la promo, ils se disent de ne pas y aller, parce que quand même... », « Quoi ? Mais comment c'est possible ? » Donc évidemment je me sens très coupable, parce que j'ai l'impression que j'ai participé à la couverture en ne faisant rien, quoi, enfin voilà, en réglant mon petit problème [...]. Et voilà, le fonctionnement universitaire, comment dire ? Du quotidien qui fait que...

7 Conclusion

Notre enquête a été conduite dans un contexte spécifique, au moment même où les politiques d'égalité, notamment à travers l'action des services et missions dédiés à ces questions, étaient en train de se développer et de se structurer. Au-delà de cette temporalité particulière, on peut identifier certains processus qui entravent de manière forte les démarches de recours.

Du côté des étudiant·es, se manifeste tout particulièrement un non-recours de type fataliste. Celui-ci tient largement à la faible conscience des droits d'une grande partie des étudiant·es interrogé·es : la connaissance de ces derniers, mais aussi et surtout la perception de soi comme titulaire de droits et le sentiment d'être légitime pour les faire reconnaître, sont en effet des dimensions particulièrement peu présentes dans les entretiens conduits avec les étudiant·es. Ces logiques se manifestent aussi chez le personnel, du moins chez les agent·es nouvellement arrivé·es, ou situé·es en bas de la hiérarchie universitaire et qui disposent de moins de ressources que d'autres pour accéder à leurs droits et les faire prévaloir. Une partie des étudiant·es et des salarié·es manifestent également le sentiment de ne pas avoir de prise sur la situation et craignent les conséquences négatives d'un signalement. Au sein du personnel, c'est particulièrement le cas des personnes dont le statut est précaire ou moins valorisé dans la hiérarchie universitaire (docteur·es sans poste, MCF stagiaires, agent·es contractuel·les et peu qualifié·es...). Un sentiment prégnant d'impuissance des victimes est alors perceptible. Les rapports de pouvoir propres au contexte universitaire, qui y rendent possibles les discriminations, pèsent aussi sur la possibilité même de les signaler. L'inaction de l'institution pour réguler certaines situations, y compris des cas de violences sexistes et sexuelles qui sont connues d'une grande partie des étudiant·es et de membres du personnel, joue aussi particulièrement dans l'émergence de cette forme de fatalisme face aux discriminations. C'est la confiance dans l'institution, et dans sa capacité voire sa volonté de mettre fin aux problèmes, qui s'affaiblit alors.

L'issue des signalements est bien souvent constituée par des arrangements informels et pratiques, notamment par des décisions d'éloignement des victimes, particulièrement dans le cas des étudiant·es. On note également également que la majorité des démarches effectuées restent sans suite aux yeux des victimes, et même qu'une part significative de ces dernières, lorsqu'elles ont signalé les faits, subissent des répercussions négatives, sous la forme notamment de représailles, de départs contraints, de retournements de l'accusation ou de sanctions.

La manière de traiter les situations discriminatoires relève fréquemment d'une régulation individuelle (dépendante des personnes en position d'autorité), et non de processus plus collectifs et institutionnalisés. Lorsqu'est fait appel au collectif, comme dans le cas des commissions disciplinaires, la dynamique collective peut à l'inverse favoriser des logiques de corps professionnel, et semble peu aboutir à la pleine reconnaissance des faits et à la sanction de l'auteur ou de l'autrice. De ce point de vue, la structuration des politiques d'égalité dans l'ESR pourrait avoir un impact sur les conditions et les possibilités de traiter le problème à la hauteur des enjeux. Il apparaît cependant clairement que la transformation des modes de régulation à l'université ne se fera que sur le long terme, et à condition de prendre en compte les obstacles de nature structurelle — la problématique des rapports et jeux de pouvoir qui organisent le champ, en particulier.

Dans une recherche ultérieure, il serait pertinent de poursuivre l'analyse des signalements des discriminations dans l'enseignement supérieur dans plusieurs directions. Les données recueillies dans cette enquête sont pour l'instant trop peu fournies pour pouvoir approfondir la question des spécificités des recours pour certains types de discriminations, comme celles liées à la LGBT-phobie, au handicap, ou encore à la religion supposée. Mais certains résultats suggèrent que certaines discriminations conduisent à des configurations singulières. On constate par exemple que si le sexisme s'énonce plus facilement que le racisme, les violences sexistes et sexuelles font moins l'objet de signalements que d'autres types de discriminations, renvoyant au handicap ou à l'état de santé, à la classe sociale et plus encore aux orientations politiques et syndicales. Dans le cas du validisme, les réponses institutionnelles, dont le cadre est souvent ancré de longue date (missions handicap, règles d'adaptation, etc.), semblent mieux répondre aux enjeux pour les membres du personnel que pour les étudiant·es, mais elles peinent de manière générale à prendre en compte les formes plus invisibles de handicap ou de problème de santé.

Par ailleurs, les récits qualitatifs de signalements effectués par des étudiant·es et surtout des membres du personnel ont été relativement peu nombreux, sans doute en lien avec des craintes concernant l'anonymat. De futures enquêtes pourrait adopter d'autres modes de contact que l'étape préalable du questionnaire, afin de cibler spécifiquement les personnes ayant entamé des démarches de recours. A cette fin, pourraient être mobilisés d'autres intermédiaires tels que les syndicats, les associations, les professionnels du droit, les services égalité, de même que des réseaux d'interconnaissance diversifiés au sein du milieu universitaire.

Enfin, une enquête qui porterait non seulement sur les victimes, mais aussi sur les responsables et les services qui interviennent dans le traitement des affaires de discrimination, serait tout à fait utile et complémentaire. En effet, les signalements sont souvent traités « en coulisses » par les personnes en charge des services Égalité ou par d'autres responsables intervenant dans la lutte contre les discriminations (directeur·rices d'UFR, responsables pédagogiques, responsables administratifs...), et ces modes d'action restent souvent invisibles pour les victimes, notamment étudiantes, et pour les personnes qui les ont soutenues. Cette relative invisibilité des procédures de réponse, sans doute cumulée au sentiment d'une longue temporalité dans l'attente d'une reconnaissance du tort subi, contribue probablement à affaiblir la crédibilité des réponses institutionnelles, du point de vue des personnes qui ont fait un signalement. Un prolongement de l'enquête auprès des acteur·rices impliqués dans la réponse institutionnelle permettrait de saisir avec davantage de complexité à la fois les cas signalés et les mécanismes et logiques de leur traitement institutionnel.

8 Bibliographie

- AFMD-CPED (2021). [Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur](#).
- Alessandrin A., Espineira K. (2015), *Sociologie de la transphobie*, Bordeaux, Maison des sciences de l'homme d'Aquitaine.
- Blassel R. (2021). [\(Dé\)Construire la race : Socialisation et conscientisation des rapports sociaux chez les diplômé.e.s du supérieur](#). Thèse de doctorat, Université Côte d'Azur.
- Bogalska-Martin E. (2016), « Les deux hontes des victimes de la discrimination », in Jovelin E. & Mouchtouris A., *Remords et honte. Lecture sociologique des sentiments*, Paris, éd. Le Manuscrit, p. 59-77.
- Bogalska-Martin, E., Prévert, A., Barcik, B. & Navarro, O. (2012). [Parcours institutionnel de victimes de discriminations. Note de synthèse du rapport de recherche publié en septembre 2012](#). ORIV.
- Brown, E., Debauche, A., Hamel, C. Mazuy, M. (dir). [Violences et rapports de genre](#). INED
- Bumiller, K. (1987). « Victims in the Shadow of the Law: A Critique of the Model of Legal Protection », *Signs*, 12(3), p. 421-439.
- Chappe V.-A. (2013), *L'égalité en procès : sociologie politique du recours au droit contre les discriminations au travail*. Thèse de doctorat de sociologie. École normale supérieure de Cachan.
- Crozier M., Friedberg E. (2014), *L'acteur et le système*, Paris, Point.
- Coulon A. (1997), *Le métier d'étudiant. L'entrée dans la vie universitaire*, Paris, Presses universitaires de France.
- Cuturello P. (2011), « Discrimination : faire face ou faire avec ? Le(s) sens du mot « discrimination » chez les jeunes d'origine maghrébine », *Agora Débats/Jeunesse*, n° 57, p. 63-78.
- Défenseur des droits, Organisation internationale du travail (2022), *La perception des discriminations dans l'emploi. 15^{ème} baromètre*, coll. Etudes et résultats.
- Deruelle F., Jarty J. (2023), « Juger les violences sexuelles à l'université : le pari du droit disciplinaire », *Champ pénal/ Penal field*, n°28 [En ligne]. URL : <http://journals.openedition.org/champpenal/14418>, consulté le 28 octobre 2023.
- Dhume F. (2012), « De la reconnaissance à l'effacement. La politique française de lutte contre les discriminations et la question raciale », in Boggio Ewanjé-Epée F., Magliani-Belkacem S. (coord.), *Race et capitalisme*, Paris, Syllepse, p.51-66.
- Doytcheva M. (2018), « Diversité et lutte contre les discriminations au travail. Catégorisations et usages du droit », *Les cahiers de la LCD*, 6, p. 13-35.
- Druet E. (2022), « Quel « Nous » dénonce l'injustice ? Politiser les discriminations par le biais d'identifications raciale ou urbaine à Paris et à Londres », *Critique internationale*, vol. 94, no. 1, p. 99-121.
- Druet E. (2021), « Politisation, discriminations racistes et études supérieures. Complexifier le "quantitatif" par le "qualitatif" », *Revue française de science politique*, vol. 71, n° 3, p. 437-459.
- Essed P. (1991), *Understanding Everyday Racism : An Interdisciplinary Theory*, Newbury Park, Sage.
- Guillaumin C. (2002 [1972]), *L'idéologie raciste, genèse et langage actuel*, Paris, Gallimard.

- Hamel C., Ouadah-Bedidi Z. (2022), « Subir des violences pendant le cursus universitaire. Résultats de l'enquête Virage-Université à Paris Diderot – IPGP », *Les cahiers du CEDREF*, n° 25 [En ligne]. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/1909>, consulté le 23 octobre 2023.
- Hamel, C. (2008) « Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université. La France n'est toujours pas en conformité avec le droit européen ! », *Mouvements*, vol. 55-56, n°3-4, p. 34-45
- Hajjat, A., Keyhani, N. & Rodrigues, C. (2019). Infraction raciste (non) confirmée : sociologie du traitement judiciaire des infractions racistes dans trois tribunaux correctionnels. *Revue française de science politique*, 69, 407-438.
- Hill Collins P. (2000), *Black feminist thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*, New York, Routledge.
- Hirschmann A. O. (1995), *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard.
- Kelly L. (2019), « Le continuum de la violence sexuelle », *Cahiers du Genre*, n° 66, p. 17-36 (traduit par Marion Tillous).
- Lebugle A., Depuis J. et l'équipe de l'enquête Virage (2018), « Les violences subies dans le cadre des études universitaires », INED, *Document de travail*, n°45.
- Lhorty Y., Liotard P., Masternak R., Stheneur A. (2023), [Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux](#). Rapport d'étude n° 23-03, ONDES/CPED.
- Paugam S. (2009), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses universitaires de France.
- Pierce C. (1970), « Offensive mechanisms », in Barbour F. B. (ed.), *The Black Seventies*, Boston, Porter Sargent Publisher, p. 265-282.
- Siblot Y. (2006), *Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires*, Paris, Presses de Science Po.
- Sue, D. W. (2010), *Microaggressions in Everyday Life : Race, Gender, and Sexual Orientation*. Wiley

9 Annexes

9.1 Les traitements inégalitaires et discriminatoires saisis par le questionnaire ACADISCRI et l'enregistrement des motifs

Le questionnaire distinguait plusieurs formes de traitements inégalitaires : micro-agressions, traitements défavorables, insultes et injures, menaces et violences physiques, violences sexistes et sexuelles. Pour chaque grande rubrique, les questions posées sont indiquées ci-dessous :

Micro-agressions

Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté-e aux situations suivantes ?

- 1/ Humour déplacé, blagues lourdes sur vous ou sur des personnes auxquelles vous êtes assimilé-e (sur les femmes, les noirs, les homosexuels...)
- 2/ Remarques déplacées sur vos caractéristiques personnelles (personnalité, apparence physique, façon d'être, de s'habiller...)
- 3/ Propos ou ton dévalorisant, infantilisant ou méprisant
- 4/ Remarques vous conseillant d'être plus conforme à certaines normes
- 5/ Être tutoyé-e ou appelé-e par votre prénom (ou au contraire par votre nom ou statut) à la différence des autres
- 6/ Une ou plusieurs personnes vous attribuent un surnom ou un sobriquet désobligeant ou moqueur
- 7/ Une ou plusieurs personnes se trompent ou écorchent sciemment votre prénom ou votre nom
- 8/ Des affichages, tags, graffitis, slogans qui vous visent directement ou indirectement
- 9/ Autre forme de mépris, moqueries

Jamais/Parfois/Assez souvent/Souvent/Très souvent/NSP/refus de répondre

Traitements défavorables (étudiant-es)

Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté-e aux situations suivantes, pendant une certaine période ?

- 1/ Des remarques laissant entendre que la filière que vous aviez choisie n'était pas faite pour vous ou « pour les gens comme vous »
- 2/ Inversement, des remarques laissant entendre qu'une autre filière serait mieux pour vous ou « pour les gens comme vous », alors que vous n'en vouliez pas
- 3/ L'inscription dans une formation vous a été refusée pour des motifs injustes ou illégitimes
- 4/ Vous cherchiez un stage et vous n'avez pas trouvé malgré vos recherches ou vous avez dû chercher beaucoup plus que les autres
- 5/ Vous vous êtes senti-e moins bien traité-e dans les conditions de stage (gratification, conditions d'accueil, tâches confiées...) que les autres étudiant-es
- 6/ Votre travail et votre avis sont régulièrement passés sous silence, non reconnus dans des travaux de groupe

7/ Votre travail et vos compétences sont régulièrement mis en cause ou dénigrés par un-e enseignant-e ou d'autres étudiant-es

8/ Vous ne vous êtes pas senti-e aidé-e, ou pas suffisamment, par les enseignant-es ou l'administration, en comparaison des autres étudiant-es

9/ Vous êtes tenu-e à distance du collectif, vous vous retrouvez souvent seul-e ou isolé-e

10/ Votre travail ou vos outils de travail ont été détruits ou détériorés volontairement

11/ Accomplir votre travail dans les travaux de groupe est souvent rendu difficile car les autres ne vous communiquent pas toutes les informations ou outils nécessaires, etc.

12/ Vous avez l'impression que votre travail est (ou a été) sous-noté

13/ Vous avez le sentiment que les enseignant-es vous demandent d'en faire plus que les autres ou au contraire que l'on n'attend rien de vous

14/ Votre situation personnelle (maladie, handicap, situation familiale...) ou besoins particuliers (pas d'accès à internet, pas d'ordinateur...) n'ont pas été pris en compte par l'administration ou les enseignants

Oui, actuellement/Oui, par le passé/Non, jamais/NSP/Refus de répondre

Traitements défavorables (personnels)

Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté-e aux situations suivantes, pendant une certaine période ?

1/ Votre travail et votre avis sont régulièrement passés sous silence, non reconnus, non pris en compte

2/ Votre travail, vos compétences sont régulièrement mis en doute, dénigrés ou critiqués, vos erreurs sont systématiquement relevées

3/ Votre travail est davantage contrôlé que celui des autres

4/ Vos conditions de travail (lieu, horaires, matériels...) sont les moins pratiques, les plus pénibles ou les moins performants

5/ On vous attribue régulièrement les périodes de congés peu arrangeantes

6/ Les tâches qui vous reviennent sont les moins intéressantes, les moins valorisantes ou les plus ingrates

7/ Votre situation personnelle (maladie, situation familiale...) ou besoins particuliers n'ont pas été pris en compte

8/ Vous êtes tenu.e à distance du collectif, vous vous êtes souvent retrouvé.e isolé.e

9/ Accomplir votre travail est (ou a été) rendu difficile car on ne vous communique pas les informations ou outils nécessaires, les objectifs à atteindre sont/étaient trop difficiles, etc.

10/ Vous vous retrouvez souvent avec beaucoup plus de travail que les autres

11/ Vous vous retrouvez souvent sans travail, car on ne vous fait pas confiance

12/ D'autres personnes s'approprient systématiquement le mérite de votre travail

13/ Votre travail ou vos outils de travail ont été détruit(s) ou détérioré(s) volontairement

14/ Vous n'avez pas obtenu les formations dont vous aviez besoin

15/ Vous ne vous êtes pas senti.e encouragé.e à progresser dans votre carrière (postuler pour des promotions)

16/ Vous n'avez pas obtenu le poste ou concours que vous visiez, et vous avez l'impression que la décision a été prise de façon injuste et inégalitaire

17/Vos relations de travail se sont dégradées au point de devenir hostiles et vous avez pensé partir

18/os objets de recherche sont dévalorisés et critiqués

19/Vous avez reçu des menaces de l'extérieur du fait de vos objets de recherche

Oui, actuellement/Oui, par le passé/Non, jamais/NSP/Refus de répondre

Insultes/injures

Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été insulté-e ou injurié-e ? Indiquez le nombre de fois. Si vous ne savez plus exactement, mettez un nombre approximatif.

1/ Insultes avec connotation sexiste, raciste, homophobe, handiphobe, classiste...

2/ Insultes sans connotation spécifique

Violences sexistes et sexuelles

Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur, avez-vous déjà été confronté-e à...

Climat sexiste sexualisé

1/ Propositions sexuelles dérangeantes sous couvert d'humour

2/ Allusions ou gestes sexuels (voire obscènes) devant vous

3/ Regards lubriques, libidineux, être déshabillée du regard

4/ Un voyeur ou un exhibitionniste (dans les toilettes, vestiaires...)

Harcèlement sexuel

5/ Pression ou chantage pour obtenir de vous des « faveurs sexuelles »

6/ Propositions sexuelles insistantes et répétées malgré un refus

7/ Des photos ou vidéos de vous à caractère sexuel, réelles ou trafiquées, ont été diffusées

Agressions sexuelles

9/ Coincée pour vous embrasser

10/ Attouchement des seins ou des fesses

11/ Autres actes sexuels imposés contre votre volonté (attouchement du sexe, pénétration forcée ou tentative, autres actes sexuels forcés...)

Menaces et violences physiques

Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté-e aux situations suivantes ? Indiquez le nombre de fois, même approximativement.

- 1/ Menace de s'en prendre à vous, de vous frapper
- 2/ Agression physique sans arme (gifle, cheveux tirés, coup de pied, de poing, brutalement bousculé-e ...)
- 3/ Agression physique avec un objet ou une arme
- 4/ Etre enfermé-e dans une salle, un bureau, des toilettes, un vestiaire...
- 5/ Etre empêché-e d'entrer dans une salle, des toilettes, un vestiaire...
- 6/ Dégradation ou destruction de vos biens

Après avoir précisé les formes prises par les traitements inégalitaires, les personnes interrogées devaient indiquer le(s) motif(s) associé(s) à ces expériences. Les modalités de réponse et la manière dont elles ont été regroupées sont les suivantes :

Enregistrement du motif discriminatoire dans le questionnaire	
<i>L'un ou plusieurs des faits que vous venez de déclarer s'est-il produit en raison de...</i>	Regroupements effectués
1/ Votre sexe, mépris à l'encontre des femmes...	Sexisme
2/ Votre grossesse, un divorce, monoparentalité...	
3/ Rejet des hommes différents ou non conformes aux critères de virilité	
4/ Votre orientation sexuelle (homosexuel·le, gay ou lesbienne, bisexuel·le...)	LGBT-phobie
5/ Votre identité de genre (intersexe, transexuel·le, non-binaire, queer, gender-fluide...)	
6/ Votre état de santé, un handicap, y compris obésité problème d'alcool ou de drogue	Validisme
7/ Vos origines ou votre nationalité (réelles ou supposées)	Racisme
8/ Votre accent ou votre maîtrise de la langue française	
9/ Votre couleur de peau	
10/ Votre religion (réelle ou supposée)	
11/ Vos activités syndicales ou politiques	Motif syndical ou politique
12/ Votre lieu de résidence ou votre origine sociale	Classisme
13/ Votre position dans la hiérarchie de l'établissement	
14/ Une autre raison (dont jalousie, surcharge de travail, manque de personnel, conflits, votre âge, plus jeune que les autres, ou plus âgé...). Précisez...	Reclassement en 2 variables : - autre motif discriminatoire (âge, apparence physique...) - autre motif non discriminatoire

9.2 Principales questions posées dans le questionnaire sur la révélation et le signalement des discriminations

Au moment des faits, quelle a été votre réaction ? (Plusieurs réponses possibles – seules les modalités de réponse renvoyant à des formes de signalement sont présentées ici) :

- Vous l’avez rendu public sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Whatsapp, Instagram, Snapchat, Tumblr, blogs, etc.)
- Vous avez interpellé un·e ou plusieurs collègues ou camarades
- Vous avez contacté les médias (presse, TV, radio...)
- Vous avez prévenu les syndicats
- Vous avez fait appel à un avocat

Si vous avez parlé de ce fait à quelqu’un, de qui s’agissait-il ? (Plusieurs réponses possibles) :

- Votre conjoint·e, partenaire, concubin·e ou petit·e ami·e
- Un membre de votre famille
- Un·e ami·e
- Un·e ou plusieurs de vos collègues ou camarades
- Un syndicat
- Une association
- Un·e enseignant·e ou chercheur·e ayant une responsabilité pédagogique
- Un·e responsable administratif·ve
- Un·e référent·e des questions d’égalité de l’établissement
- Un·e médecin ou psychologue de l’établissement
- Un·e médecin ou psychologue hors de l’établissement
- Un·e ou des internautes
- Une personne de la sécurité (gardien·ne, vigile, pompier·e, etc.)
- Vous ne savez pas
- Refus de répondre.

Connaissez-vous les dispositifs suivants et les avez-vous sollicités ?

- Mission égalité de l'établissement (égalité femmes-hommes, racisme et antisémitisme, mission handicap)
- CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)
- Médecine préventive ou du travail
- Hiérarchie ou service des ressources humaines
- Direction ou présidence de l'établissement
- Syndicat
- Association d'aide aux victimes
- Association spécialisée (contre le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'homophobie...)
- Avocat·e
- Défenseur des droits
- Police ou gendarmerie
- Tribunal administratif ou prud'hommes
- Procureur de la République

Oui, vous avez sollicité le.la... / Vous connaissez mais vous n'avez pas sollicité le.la... / Non, vous ne connaissiez pas (ou ça n'existait pas) / Vous ne savez pas / Refus de répondre

9.3 Guides d'entretien utilisés

Étudiant-es

1. Présentation de l'enquête

Je fais partie de l'équipe de recherche ACADISCR1. Nous nous intéressons aux expériences de traitement inégalitaire dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Cet entretien va être enregistré. Vos réponses seront strictement anonymes.

2. L'université

- Qu'étudiez-vous à l'université ? (*Quelle discipline ? Quelle année ?*)
- Avez-vous réorienté vos études ? (*Si oui : quand, vers quoi et pourquoi ?*)
- Est-ce que vous avez fréquenté d'autres établissements d'enseignement supérieur (*ancienneté dans cet établissement, motifs des changements*)
- Comment se passent vos études et votre vie étudiante ?
(*consigne à l'enquêteur-riche : est-ce que l'étudiant-e est intégré-e à un groupe étudiant ? Est-ce qu'il/elle est plutôt isolé-e ?*)
- Comment se passent vos relations avec vos camarades ? Avec les enseignant-es ? Avec les autres personnels (administration, personnels de sécurité ou d'entretien) ?
- Si vous avez déjà eu recours aux services de l'université (service handicap, assistance sociale, par exemple), comment cela s'est-il passé ? (*ressenti sur le service, aide apportée...*)

3. Engagement à l'université et ailleurs

- Faites-vous partie d'un syndicat étudiant ou d'une association étudiante ? D'un groupe étudiant ou militant sur les réseaux sociaux ?
- En dehors de l'université, êtes-vous impliqué-e dans une association/collectif/parti politique ?
- Est-ce que les personnes autour de vous sont engagées dans des associations/syndicats/collectifs ? (*conjoint-e, ami-es proches, camarades, famille, voisinage...*)
- De manière générale, vous intéressez-vous à la vie politique et sociale ? A quelles causes plus précisément ?

4. Discrimination(s)

- Je ne sais pas ce que vous avez répondu dans le questionnaire en ligne. Je sais uniquement que vous avez déclaré avoir subi un traitement inégalitaire ou une discrimination. Comment cela s'est passé ?
(*consigne à l'enquêteur-riche : faire raconter le(s) traitement(s), leur contexte, les réactions, leurs effets à court et à plus long terme*)
- Si l'enquêté-e ne l'évoque pas (recours ou non-recours) : en avez-vous parlé autour de vous ? À qui ? Comment cela s'est-il passé ? Quelles conséquences cela a-t-il eu ?
(*consigne à l'enquêteur-riche : faire raconter les étapes dans ce récit à autrui : proches, étudiant-es, associations, réseaux sociaux, DDD/procureur..., responsables pédagogiques,*

mission égalité, syndicats..., motivations au récit à autrui, connaissance des recours possibles, expérience antérieure et confiance dans les dispositifs de recours, expérience du traitement administratif/institutionnel des situations signalées, tentatives de dissuasion, conséquences des démarches entreprises en termes de rapport à soi, de réparation, etc.).

5. Renseignements signalétiques

- Age
- Sexe et orientation sexuelle
- Nationalité
- Origines/trajectoire migratoire : lieu de naissance d'ego et de ses (grands)-parents
- Religion
- Origines sociales : diplôme et profession des (grands)parents (en France et dans le pays d'origine si pertinent), de la fratrie
- État de santé (physique, mental) ; éventuel handicap

Personnel

1. Présentation de l'enquête

Je fais partie de l'équipe de recherche ACADISCRl. Nous nous intéressons aux expériences de traitement inégalitaire dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Cet entretien va être enregistré. Vos réponses seront strictement anonymes.

2. L'université

- Quelle fonction exercez-vous à l'université ? (*titre, grade, service, activités...*)
- Pouvez-vous me raconter votre parcours professionnel ? (*études, postes occupés, établissements fréquentés, ancienneté dans l'établissement actuel...*)
- Comment se passe votre travail au quotidien ? (*consigne à l'enquêteur-riche : relations avec les collègues du même service et des autres services / les supérieur-es hiérarchiques / les étudiant-es pour les enseignant-es-chercheur-ses*)
- Si vous avez déjà eu recours aux services de l'université (service handicap par exemple), comment cela s'est-il passé ? (*ressenti sur le service, aide apportée...*)

3. Engagement à l'université et ailleurs

- Faites-vous partie d'un syndicat de personnel ou d'une association dans le cadre de l'ESR? D'un groupe professionnel sur les réseaux sociaux ?
- En dehors de l'université, êtes-vous impliqué dans une association/collectif/parti politique ?
- Est-ce que les personnes autour de vous sont engagées dans des associations/syndicats/collectifs ? (*conjoint-e, ami-es proches, camarades, famille, voisinage...*)
- De manière générale, vous intéressez-vous à la vie politique et sociale ? A quelles causes plus précisément ?

4. Discrimination(s)

- Je ne sais pas ce que vous avez répondu dans le questionnaire en ligne. Je sais uniquement que vous avez déclaré avoir subi un traitement inégalitaire ou une discrimination. Comment cela s'est passé ?
(*consigne à l'enquêteur-riche : faire raconter le(s) traitement(s), leur contexte, les réactions, leurs effets à court et à plus long terme*)
- Si l'enquêté ne l'évoque pas (recours ou non recours) : en avez-vous parlé autour de vous ? À qui ? Comment cela s'est-il passé ? Quelles conséquences cela a-t-il eu ?
(*consigne à l'enquêteur-riche : faire raconter les étapes dans ce récit à autrui : proches, collègues, associations, réseaux sociaux, DDD/procureur, responsables hiérarchiques, mission égalité, syndicats..., motivations au récit à autrui, connaissance des recours possibles, expérience antérieure et confiance dans les dispositifs de recours, expérience du traitement administratif/institutionnel des situations signalées, tentatives de dissuasion, conséquences des démarches entreprises en termes de rapport à soi, de réparation, etc.*)

5. Renseignements signalétiques

- Age
- Sexe et orientation sexuelle
- Nationalité
- Origines/trajectoire migratoire : lieu de naissance d'ego et de ses (grands)-parents
- Religion
- Origines sociales : diplôme et profession des (grands)parents (en France et dans le pays d'origine si pertinent), de la fratrie
- État de santé (physique, mental) ; éventuel handicap