



ÉCLAIRAGES
ÉCRIVACES

DÉNONCER LES DISCRIMINATIONS VÉCUES À L'UNIVERSITÉ :
ENTRE SILENCE, RÉVÉLATION ET SIGNALLEMENT

G. BOZEC, R. BLASSEL, C. RODRIGUES, L. SCHUFT, C. HAMEL,
H. KARIMI, P.-O. WEISS, L. MORAND, M. COGNET, F. DHUME

AVRIL 2024



ÉCLAIRAGES
ÉCLAIRAGES

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

AVRIL 2024

Le Défenseur des droits soutient des activités d'études et de recherche afin de nourrir la réflexion et le débat public dans ses domaines de compétence.

Cette publication constitue une synthèse de la recherche intitulée « Dénoncer les discriminations dans l'enseignement supérieur : entre silence, révélation et signalement », soutenue par le Défenseur des droits et menée par Géraldine Bozec (maîtresse de conférences, Université Côte d'Azur, URMIS), Romane Bassel (docteure de l'Université Côte d'Azur, URMIS), Cécile Rodrigues (Ingénierie d'études CNRS, CERAPS), Laura Schuft (maîtresse de conférences, Université Côte d'Azur, URMIS), Christelle Hamel (chargée de recherche CNRS-INED, URMIS), Hanane Karimi (maîtresse de conférences, Université de Strasbourg, LinCS), Pierre-Olivier Weiss (docteur de l'Université d'Aix-Marseille, MESOPOLHIS), Ludovic Morand (chargé d'études, Université de Grenoble, OVE), Marguerite Cognet (maîtresse de conférences, Université Paris Cité, URMIS), et Fabrice Dhume (professeur, Université Catholique de Louvain, ESPO - GIRSEF/IACCHOS).

Pour plus d'information sur le projet ACADISCR : <https://acadiscri.hypotheses.org/>

Les opinions mentionnées dans cette publication n'engagent que ses autrices et auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position du Défenseur des droits.



Avec le soutien de



RÉSUMÉ

À partir d'une enquête quantitative¹ et qualitative portant sur l'expérience de discriminations à l'université (auprès d'étudiantes, d'étudiants et de membres du personnel), ce rapport analyse les facteurs et les mécanismes qui conduisent à signaler institutionnellement les faits subis, à ne les partager que dans des cercles de proches, ou à rester dans le silence et l'isolement. Il explore également les suites données lorsque les faits ont été signalés, et les effets qu'ont ces diverses formes de « recours » sur les individus.

L'enquête met à jour des obstacles significatifs qui entravent les démarches de signalement à l'université. Comme dans de nombreux espaces, l'espace universitaire se caractérise par des rapports de pouvoir marqués, et par des modes de fonctionnement qui, non seulement rendent possibles des discriminations, mais pèsent également sur la capacité des individus à les dénoncer. Du côté des étudiantes et étudiants, une attitude fataliste prédomine, attribuable notamment à une faible connaissance de leurs droits et des dispositifs à solliciter, mais également à un sentiment d'illégitimité à faire prévaloir ces droits dans le cadre universitaire, si ce n'est à un déficit de confiance dans la capacité des institutions à reconnaître et faire cesser le tort subi. Ces dynamiques se retrouvent également parmi les membres du personnel, et concernent surtout celles et ceux occupant des postes précaires ou moins valorisés dans la hiérarchie universitaire.

L'enquête met ainsi en lumière un sentiment prégnant d'impuissance chez la plupart des victimes. L'inaction de l'institution pour réguler certaines situations semble une chose courante, souvent connue des étudiants comme des membres du personnel, au moins au sein des filières où les faits ont lieu.

Cette inertie contribue à l'émergence de formes de fatalisme face aux discriminations. Selon l'enquête, les (rares) signalements institutionnels effectués donnant lieu à une action des établissements, aboutissent le plus souvent à des arrangements informels et pratiques. Ce sont notamment des décisions d'éloignement des victimes, dans le cas des étudiantes et étudiants, donc sans sanction particulière des faits et de leurs auteurs. Mais dans certains cas, aussi, les signalements peuvent conduire à des formes de représailles contre les personnes qui ont dénoncé les faits subis.

Le faible nombre de signalements des discriminations, et la très relative réponse institutionnelle peuvent avoir des effets délétères sur les victimes, et sur l'institution universitaire elle-même - voire au-delà. Elle permet en effet aux situations discriminatoires de perdurer, avec toutes les conséquences qui en découlent pour les personnes, et sur leurs trajectoires (arrêt des études, changement de filière ou de poste, troubles physiques, atteintes à la santé mentale...). Par ailleurs, ces situations portent atteinte à l'image des établissements universitaires, et surtout fragilisent la confiance en l'institution, tant de la part de son personnel que de ses usagers.

INTRODUCTION

La dénonciation des discriminations dans le contexte universitaire a été très peu explorée par la recherche à ce jour. Pourtant, la médiatisation des « affaires » de sexismes, de violences sexuelles et de racisme dans l'enseignement supérieur, tout comme la mobilisation d'associations et de syndicats étudiants alimentent régulièrement le débat public sur le sujet. Les travaux sur les recours en cas de discriminations sont peu nombreux en France, par comparaison avec l'importante littérature étasunienne qui s'est développée sur la question depuis les années 1980². Dans le contexte français, les travaux ont en majorité porté sur les démarches judiciaires, liées notamment aux discriminations subies en contexte professionnel³ ou aux infractions racistes⁴. Certaines recherches explorent des formes spécifiques de discriminations et présentent quelques données sur la manière dont les victimes en parlent et les signalent, sans que l'étude de ces signalements soit l'objet central de la recherche⁵. Rares sont ainsi les travaux qui se focalisent sur la question des signalements et des recours à l'université, et ils privilégient le plus souvent le cas des violences sexuelles⁶.

De manière convergente, les recherches françaises sur le signalement des discriminations ont souligné la rareté des recours formels pour dénoncer ces situations discriminatoires. Le baromètre annuel du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail sur les discriminations 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 vécus. « Seules 9 % des victimes engagent une procédure contentieuse ou témoignent lors d'une procédure »⁷.

De manière générale, dans l'emploi comme dans d'autres domaines, les démarches pour dénoncer en justice les discriminations, effectuées auprès du juge pénal ou civil (tribunaux judiciaires ou 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 échoué⁸. Au-delà, 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 matière de discriminations, ainsi qu'à identifier les voies de recours et les structures d'aide. Les travaux 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 ordinaires. Dans ce contexte, l'absence de tout signalement des traitements discriminatoires, même informel, tend à dominer⁹.

S'inscrivant dans le sillage de ces travaux, cette enquête 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.

La recherche s'intéresse à la fois à l'expérience des étudiantes et étudiants et à celle des personnels. Elle 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. Elle explore également les suites données à ces signalements et les effets du (non) recours sur les individus.

FOCUS

LES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES À L'UNIVERSITÉ

Les modalités de recours en cas de discrimination revêtent certaines spécificités dans le contexte universitaire. À côté des recours judiciaires externes à l'établissement (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 présumé 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.

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 ou l'autrice des faits sont d'une nature variable (blâme, exclusion de l'établissement pour un ou une étudiante, 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 enseignant-chercheur, révocation, etc.).

Dans le cas où un membre du personnel exerçant des fonctions d'enseignement serait en cause, la section disciplinaire n'est composée que de membres du corps enseignant. L'appel de ces décisions se fait devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser). Lorsque l'auteur est étudiant, la section disciplinaire (qui n'a plus, depuis 2019¹⁰, valeur de juridiction administrative mais seulement d'organe administratif collégial) comprend également des pairs étudiants. Dans ce dernier cas, les recours ont lieu auprès du tribunal administratif.

En outre, 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 violences et 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 antisexiste de lutte contre le harcèlement sexuel (CLASCHES) et de l'Association nationale des études féministes (Anef)¹². 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 agents. Si le renforcement du réseau des référents « racisme-antisémitisme » a été annoncé 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 établissements universitaires. 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 fait l'objet de prises de position publiques, notamment d'organisations étudiantes et d'universitaires.

Au total, depuis quelques années et sous la pression notamment de mouvements étudiants féministes, LGBT et antiracistes, 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 de plus en plus, désormais, d'autres formes de discrimination que les violences sexistes et sexuelles. 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 de signalement afin de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes, ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Toutefois, ce dispositif obligatoire ne concerne que les personnels et non la population étudiante, selon l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique.

Ce contexte 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 éventuels recours, ce rapport s'appuie sur les données quantitatives et qualitatives de l'enquête ACADISCR, recueillies auprès d'étudiantes, d'étudiants et de membres du personnel universitaire ayant rapporté dans l'enquête avoir subi des traitements inégalitaires et discriminatoires au cours de leur formation ou dans l'exercice de leurs fonctions¹³. Certaines de ces victimes ont signalé les faits (à des pairs, à l'établissement, à des services externes à l'université), quand d'autres sont restées dans le silence. L'analyse se concentre ici sur la question des non-recours et des recours¹⁴, entendus de manière large, comme l'ensemble des moyens par lesquels les victimes révèlent les faits à des tiers et tentent d'obtenir de l'aide. Il est rapidement apparu lors de 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 les entreprises et autres secteurs de la fonction publique. 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 ensemble les diverses formes de révélation ou de signalement des discriminations choisies par les victimes. De plus, comme on le soulignera, il est important de distinguer ces différentes formes en fonction de leur caractère plus ou moins restreint (ou « discret »), ou de leur dimension plus ou moins formelle, même si cette distinction est parfois malaisée. Enfin, il peut arriver que certaines révélations en encouragent d'autres, et conduisent *in fine* la victime à un signalement institutionnel, ou aient un effet incitatif sur d'autres personnes et aboutissent par exemple à une mobilisation collective.

FOCUS

LA NOTION DE RECOURS

La notion de « recours », telle qu'entendue ici, ne se résume pas aux significations juridiques du terme. Si, en droit, le recours désigne le fait de demander le nouvel examen d'une décision (judiciaire, administrative), l'approche développée dans cette enquête, fondée sur un regard sociologique, appréhende la notion dans un sens bien plus extensif. Toutes les situations de révélation des faits ont été incluses, qu'elles aient abouti ou non à une saisine formelle de l'administration ou du juge. Ont ainsi été retenus tous les cas où un individu fait appel à un tiers, à un dispositif ou à une instance, au sein de l'université ou en dehors, pour obtenir de l'aide et tenter de faire cesser une situation discriminatoire, d'obtenir la reconnaissance d'un tort voire la sanction d'un auteur.

Au-delà des recours formels et des démarches judiciaires, les révélations et dénonciations ont également été prises en compte, par exemple auprès des proches et des pairs, ou de personnes placées dans une position d'autorité (sans nécessairement de lien hiérarchique) à l'université. L'enquête distinguera toutefois :

- 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 Égalité, la médecine préventive ou encore les syndicats) et au-dehors (police/gendarmerie, avocats, Défenseur des droits, tribunaux...) ;
- la divulgation publique, sur divers médias (presse, réseaux sociaux...).

MÉTHODOLOGIE

L'enquête ACADISCRIT menée, à ce jour, dans six universités, repose sur l'utilisation de méthodes mixtes (enquête par questionnaire et entretiens qualitatifs). Les enquêtes quantitatives ont été réalisées à partir d'un questionnaire en ligne adressé à l'ensemble des étudiantes et étudiants et du personnel de ces établissements entre janvier 2021 et juillet 2022¹⁵.

Les résultats exploités ici portent sur quatre universités situées sur le territoire hexagonal, ici anonymisées par l'attribution de noms fictifs (Andora, Bropolis, Celestis, Gayader), soit sur un échantillon de 7 707 étudiantes et étudiants et de 2 399 membres du personnel, rendu représentatif par une pondération à l'échelle de chaque établissement.

Parmi la population enquêtée, 1 608 étudiantes et étudiants, 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 était orientée, dans le questionnaire, vers un module complémentaire, comprenant une série de questions qui permettaient de préciser s'il y avait eu révélation des faits ou non, sous quelle forme et les suites données aux démarches effectuées.

FOCUS

LES TRAITEMENTS INÉGALITAIRES ET DISCRIMINATOIRES SAISIS PAR L'ENQUÊTE ACADISCRIT

L'enquête ACADISCRIT portait sur l'ensemble des traitements dits « inégalitaires » vécus dans le contexte des études ou du travail à l'université. Ces traitements inégalitaires représentent des formes de maltraitance pour les individus, mais ne renvoient pas tous à des critères discriminatoires prohibés : c'est notamment le cas du harcèlement moral, lorsqu'il ne met pas en jeu une dimension discriminatoire (sexiste ou raciste, par exemple).

La présente synthèse se focalise sur les seuls traitements discriminatoires¹⁶. Les statistiques présentées portent donc sur des sous-populations d'individus ayant déclaré via le questionnaire des situations en les rapportant à un motif *a priori* interdit listé dans le questionnaire : sexe, identité de genre, orientation sexuelle, origine sociale, ethnicité et religion, état de santé ou handicap, opinions politiques et syndicales¹⁷. De la même façon, les entretiens évoquant des situations discriminatoires 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.

Comme pour la notion de recours, les discriminations considérées ici ne sont pas uniquement celles reconnues par le droit. Certaines renvoient en effet à des actes non pris en compte dans la législation actuelle en France. L'enquête s'intéresse ainsi aux propos et comportements banals en apparence, mais dévalorisants (les manifestations « ordinaires » du sexism et du racisme notamment), ce que l'on désigne à la suite d'autres travaux par la notion de « micro-agressions »¹⁸. Elle porte également sur les traitements défavorables, dont une partie renvoie à des discriminations reconnues par la loi (par exemple la discrimination dans l'accès à un poste ou à une formation), quand d'autres non (telle que l'absence de reconnaissance du travail accompli). L'enquête inclut par ailleurs les insultes et injures, les menaces et violences physiques, dès lors que ces traitements négatifs sont rapportés à un motif prohibé¹⁹. Elle prend enfin en compte le harcèlement et les agressions sexuelles, reconnus par le droit comme une forme de discrimination fondée sur le sexe.

L'exploitation des données quantitatives a été complétée par 38 entretiens auprès d'étudiantes et étudiants, et 28 auprès de membres du personnel¹²⁰, entre octobre 2021 et septembre 2022. Cette post-enquête qualitative visait à 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.

Si dans les premiers temps de la post-enquête, les personnes ont été contactées indifféremment des faits déclarés, les individus n'ayant déclaré que des micro-agressions n'ont plus été relancés à partir de novembre 2021, au profit des victimes d'autres faits (insultes, traitements défavorables, menaces et violences physiques, violences sexistes et sexuelles). En janvier 2022, une seconde opération de sélection a ciblé les victimes de situations rapportées à un motif discriminatoire (les personnes ayant déclaré une raison « autre » que les motifs discriminatoires listés dans le questionnaire n'ont ainsi pas été relancées). Enfin, à partir de février-mars 2022, des contacts ciblés ont été effectués spécifiquement auprès de victimes de faits qu'elles qualifient de graves, et auprès de personnes ayant déclaré des traitements racistes (également peu représentées dans un premier temps).

Le guide d'entretien débutait par une présentation de la personne enquêtée et de sa place dans l'établissement (statut et expérience universitaire, activités dans l'établissement). Il s'agissait notamment de prendre en compte les éventuelles situations d'isolement, de conditions de travail ou d'études difficiles. D'autres questions, sur le rapport à la vie universitaire, permettaient ensuite de saisir en quoi la familiarité avec les services universitaires (mission handicap, assistance sociale, médecine, etc.), mais aussi les relations de confiance/défiance nouées à leur contact, pouvaient influer sur le signalement des discriminations.

Le guide d'entretien recueillait ensuite le récit des expériences inégalitaires et discriminatoires dans le contexte universitaire, en prêtant attention à leurs différentes dimensions (lieux, temporalités, acteurs en présence, réactions des témoins...), aux sentiments éprouvés par la victime sur le moment et dans le temps, ainsi qu'aux effets de ces situations sur la personne et son parcours. Une série de questions permettait de retracer les parcours de (non) recours, leurs étapes, les diverses formes de signalements effectués. Enfin, des informations sociodémographiques permettant de situer socialement les personnes enquêtées étaient recueillies (sexe, âge, origine sociale et nationale, etc.).

Pour permettre le récit d'évènements potentiellement douloureux, voire traumatisques, l'attitude d'écoute et d'empathie des enquêtrices et enquêteurs s'est avérée fondamentale. Un choix était laissé aux personnes concernant les modalités de l'entretien (en face-à-face ou à distance, par visioconférence ou par téléphone). La conduite des entretiens en visioconférence a été largement préférée au téléphone et seules cinq personnes ont préféré le présentiel. Les récits recueillis ont été riches (comme en témoigne d'ailleurs leur durée, dépassant souvent les deux heures), et une relation de confiance a pu être instaurée. La visioconférence a certainement revêtu des aspects rassurants et plus confortables pour les personnes enquêtées, tels que l'impression de moins s'exposer qu'en face-à-face, tout en offrant la possibilité, pour les membres du personnel, de s'exprimer en dehors du lieu de travail, à l'abri de perturbations et d'une écoute extérieure.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

LES DIFFÉRENTES FORMES DE RÉVÉLATION ET DE SIGNALEMENT

LA RÉVÉLATION À DES PROCHES ET À DES PAIRS

La révélation des faits à des proches (partenaire, entourage amical, famille)²¹ est très fréquente : elle concerne plus de trois quarts des victimes chez les étudiantes et étudiants (78,7 %) comme chez le personnel (82,3 %). La révélation des expériences discriminatoires auprès des pairs (camarades ou collègues) est, quant à elle, bien plus répandue du côté des membres du personnel (76,3 %), que chez les étudiantes et étudiants (42,7 %), sans doute parce que les auteurs et autrices des faits sont, dans une partie des cas, d'autres étudiants ou étudiantes.

Partager les faits dans les cercles de pairs n'apporte pas seulement du soutien moral. Dans certains cas, les victimes cherchent aussi, en parlant autour d'elles, à alerter d'autres victimes potentielles, à sanctionner symboliquement l'auteur ou l'autrice, et à tenter de faire en sorte que les discriminations ne se reproduisent pas, en œuvrant à la conscientisation de toutes et tous. La révélation auprès des pairs n'a donc pas seulement une dimension privée ; elle peut parfois s'apparenter à une forme de divulgation publique. En témoigne la réaction d'Isabelle²², aujourd'hui maîtresse de conférences, face à la discrimination liée à la maternité dont elle a été victime une quinzaine d'années auparavant. Lorsqu'elle était jeune docteure, elle n'a pas été auditionnée pour un poste, alors que des collègues lui avaient fait comprendre qu'elle était une des personnes pressenties pour l'audition. Plus tard, elle a appris officieusement par des membres du comité de sélection qu'une personne aurait dit en réunion qu'il était « hors de question de recruter une jeune femme qui venait d'accoucher, qui avait deux jeunes enfants,

qui habitait à Paris et qui ne viendrait pas en province, et donc en gros qui ne serait jamais là ». Pensant qu'elle ne parviendrait pas à réunir des témoignages écrits sur ce qui s'était passé pendant cette réunion de sélection des dossiers, Isabelle a décidé d'en parler le plus possible dans son milieu professionnel pour sensibiliser ses collègues sur le sujet, mais aussi pour jouer sur la réputation des auteurs et autrices. Ce mode discret de révélation, qui met en œuvre un principe de « *blame and shame* » - auquel ont recours certaines organisations œuvrant contre les discriminations²³ - , s'est avéré la seule option possible aux yeux de cette enquêtée :

« Je me suis dit, "je ne vais pas mener un combat qui de toute façon n'aboutira pas parce que je n'ai pas de preuves concrètes". [...] Alors je l'ai beaucoup dit pour que ça se sache, et aussi pour 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. »

LES SIGNALEMENTS INSTITUTIONNELS AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ ET EN DEHORS

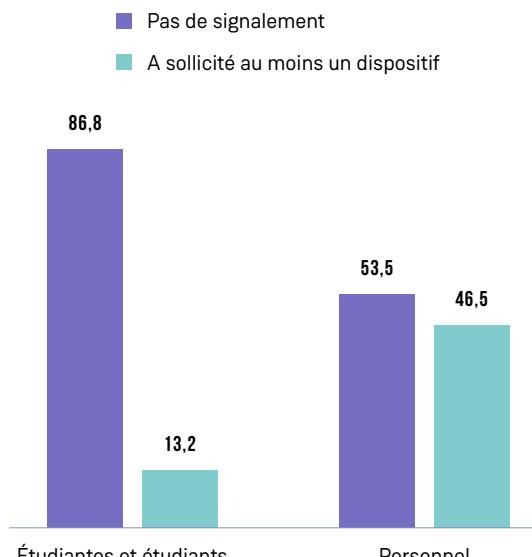
Le questionnaire invitait les personnes à préciser si elles connaissaient et si elles avaient eu recours à différents services et instances au sein de l'université (mission Égalité, CHSCT, médecine préventive, hiérarchie ou service des ressources humaines, direction ou présidence de l'établissement, syndicats), mais aussi en dehors (associations d'aide aux victimes, associations spécialisées contre le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'homophobie, Défenseur des droits, avocats, police/gendarmerie, tribunal administratif ou prud'hommes, procureur de la République).

L'absence de recours domine largement parmi les étudiantes et étudiants : seuls 13,2 % de celles et ceux ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave la signalent auprès de services internes ou externes à l'université. À l'inverse, une part importante du personnel victime de faits jugés graves sollicite un ou plusieurs de ces services (46,5 %, graphique 1).

Les étudiantes et étudiants victimes de faits jugés graves et qui les signalent sollicitent majoritairement des services au sein de l'établissement (57,8 % sollicitent uniquement les services internes), mais une proportion non négligeable contacte également (20,8 %) ou uniquement (21,4 %) des structures à l'extérieur de l'université. Les différents services, internes ou externes à l'université, sont tous très rarement sollicités par les victimes étudiantes : entre 0,2 % et 4,3 % des victimes les contactent, selon le service considéré (graphique 2).

GRAPHIQUE 1

Part des victimes (%) ayant ou non signalé les discriminations auprès de différents services (internes et externes à l'université)



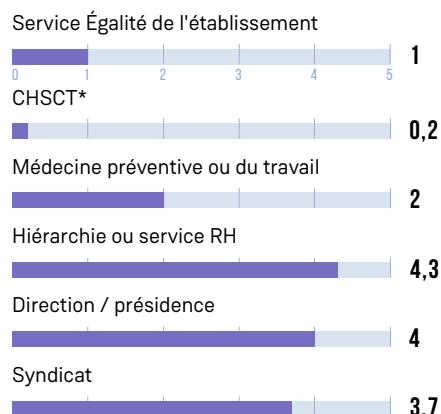
Champ : étudiantes et étudiants (n = 1 608) et personnel (n = 606) ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, données pondérées²⁴.

Source : enquête ACADISCR, 2021-2022, Consortium UPN-CRISIIS-UCA.

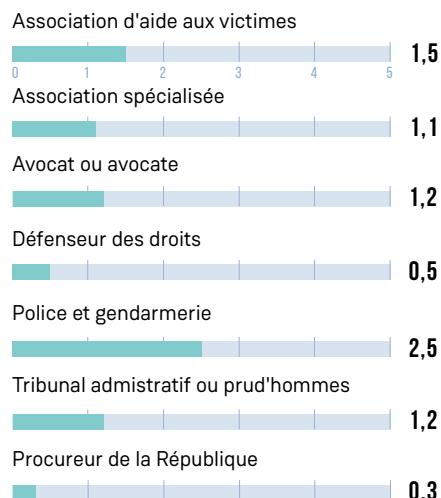
GRAPHIQUE 2

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

REOURS INTERNES



REOURS EXTERNES



* Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Champ : étudiantes et étudiants (n = 1 608) ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, données pondérées.

Source : enquête ACADISCR, 2021-2022, Consortium UPN-CRISIIS-UCA.

Les résultats²⁵ montrent que les victimes étudiantes se livrent surtout auprès des enseignants ou chercheurs ayant une responsabilité pédagogique (dans 10,5 % des cas). Dans une moindre mesure, elles s'adressent à un ou une responsable administrative (5,1 %). Si ces révélations auprès du personnel universitaire sont rares, elles ont des effets importants. Selon certains récits recueillis, elles confortent les étudiantes et étudiants à poursuivre leurs démarches. Par exemple, alors qu'il était en classe préparatoire aux études supérieures (CPES), Thomas se confie à quelques enseignants sur ce qu'il qualifie de « mépris de classe » de la part de certains membres de l'équipe pédagogique : comme d'autres camarades, il ressent une attitude humiliante et discriminatoire vis-à-vis des étudiants issus de classes populaires, qui représentent une part importante de sa classe par contraste avec les autres filières de son établissement.

Les enseignants sollicités (décris comme « jeunes », « des doctorants ou des ATER qui n'étaient vraiment pas loin de nous ») se montrent à son écoute, ne minimisent pas la violence subie, et l'encouragent au contraire à solliciter la vice-présidence en charge des études pour qu'une solution soit trouvée. D'autres entretiens, plus nombreux, font état, à l'inverse, d'un abandon des démarches face à l'inaction des enseignantes et enseignants contactés, ou face à leurs réactions négatives, telles que l'aveu d'impuissance, la dénégation ou le renvoi de la victime à ses propres responsabilités.

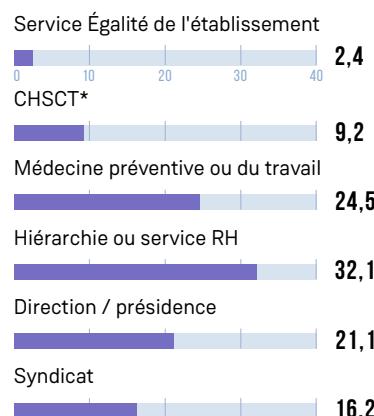
Pour ce qui concerne le personnel, les victimes de discriminations jugées graves se tournent essentiellement vers des services au sein de l'université : 86 % des signalements effectués par les personnes concernées ne se font qu'en interne, 13 % à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, et seulement 1 % à l'extérieur uniquement.

En interne, ce sont la hiérarchie et le service des Ressources humaines qui sont les plus sollicités par le personnel (32,1 % des victimes), puis la médecine préventive (24,5 %) et enfin la direction ou présidence de l'établissement (21,1 %) (graphique 3).

GRAPHIQUE 3

Part des victimes membres du personnel (%) ayant signalé les faits auprès de différents services internes et externes à l'université

RECORDS INTERNES



RECORDS EXTERNES



* Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Champ : personnel (n = 606) ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, données pondérées.

Source : enquête ACADISCR1, 2021-2022, Consortium UPN-CRISIIS-UCA.

Une proportion importante de membres du personnel sollicite aussi les syndicats (16,2 %), et dans une moindre mesure le CHSCT (9,2 %), tandis que seulement 2,4 % des personnes concernées ont contacté le service Égalité de l'établissement. Les signalements externes, rares dans l'ensemble, consistent surtout à prendre le conseil d'un ou d'une avocate (3,7 % des victimes), à déposer plainte auprès de la police (2,5 %) ou directement auprès du procureur de la République (0,6 %), 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), ou de la saisine du tribunal administratif ou des prud'hommes (1,3 %). Alors même que les signalements sont fréquents du côté du personnel, rares ont été les récits correspondants recueillis dans l'enquête qualitative.

Qu'il s'agisse du personnel ou de la population étudiante, les signalements effectués au sein de l'université n'ont souvent pas de caractère formel. D'après les entretiens, beaucoup se réalisent « en coulisses », à travers des discussions informelles entre la victime et un ou une responsable (membres de l'équipe pédagogique dans le cas des étudiantes et étudiants ; directions d'UFR, de laboratoire ou de service dans le cas du personnel). Très rares sont les récits qui mentionnent une sollicitation écrite de la présidence ou d'autres services de l'établissement.

LA DIVULGATION PUBLIQUE

La dernière forme de révélation des faits renvoie à la divulgation publique sur divers supports (réseaux sociaux, listes de diffusion, tribune dans la presse, rédaction de blogs, etc.). Quantitativement, cette stratégie ne concerne que très peu de victimes de discriminations jugées graves. Moins de 2 % des victimes ont signalé leur expérience en échangeant avec d'autres internautes (1,7 % des étudiantes et étudiants, 0,4 % du personnel), ont rendu les faits publics via les réseaux sociaux, au moment où ils se sont produits (2 % des étudiantes et étudiants, 1,2 % du personnel) et moins de 1 % ont sollicité les médias²⁶.

Plusieurs entretiens mettent en évidence des problématiques spécifiques liées à la divulgation en ligne. Face à ce type de révélation, les réactions incluent des formes de déni, voire d'hostilité à l'égard des victimes ou des personnes qui les soutiennent. C'est le cas d'Aleksandra, qui reçoit des commentaires négatifs, minimisant les faits, de la part de collègues, suite à une publication sur un réseau social évoquant le « racisme » qu'elle vit en tant qu'enseignante-chercheuse d'origine étrangère, bien que « blanche ». Dans certains contextes professionnels à l'université, les questions renvoyant au racisme et à l'antiracisme, mais aussi à l'identité de genre et aux inégalités femmes-hommes, suscitent des conflits et controverses, qui dissuadent les personnes directement visées de dénoncer leur situation. Mais il arrive également qu'internet et les réseaux sociaux contribuent à favoriser les signalements institutionnels : dans certains cas, ils facilitent en effet la constitution d'alliances entre victimes ayant subi les mêmes discriminations, ou permettent une révélation des faits au-delà du cercle de pairs. Ludivine, étudiante en psychologie, raconte par exemple qu'une camarade de promotion a posté sur un groupe étudiant en ligne le récit de sa relation « malsaine » avec un enseignant, afin d'avertir les autres étudiantes. Si des personnes ont réagi en mettant en cause la jeune femme, une enseignante ayant reçu la publication a indiqué qu'elle allait faire remonter l'information à la direction.

LES FINALITÉS DES SIGNALEMENTS : DES BÉNÉFICES PRIVÉS ET PUBLICS

Les récits des signalements effectués montrent qu'ils sont associés à des bénéfices à la fois privés et publics. Les démarches entreprises revêtent en effet souvent une dimension altruiste : au-delà d'une réparation individuelle, la victime cherche à transformer son expérience en problème collectif et à faire en sorte que d'autres personnes ne subissent pas les mêmes traitements discriminatoires. La portée collective de l'action peut même constituer une forte motivation dans le processus de signalement. Alexandre, étudiant transgenre, explique qu'il a failli renoncer à se battre pour faire ôter la mention du genre sur les documents administratifs universitaires. Mais il a finalement persévéré, en pensant à d'autres étudiantes et étudiants confrontés au même problème :

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

De la même manière, Salomé, maîtresse de conférences, continue, pour d'autres, la démarche entreprise avec des collègues afin de dénoncer le harcèlement moral, doublé de sexisme, qu'elle a subi de la part d'un professeur d'université en position de pouvoir. Venant d'apprendre que sa mutation a été acceptée, elle n'attend plus de ce signalement une amélioration de sa situation personnelle et ne craint plus de représailles. Elle refuse de se désengager, ne souhaitant pas que les mêmes traitements puissent se reproduire avec la personne qui va la remplacer :

« On a pris rendez-vous avec les services juridiques [...] 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 proactive. [...] 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. »

VARIATIONS SELON LES FORMES ET LES MOTIFS DES TRAITEMENTS DISCRIMINATOIRES

La fréquence des signalements auprès de services internes ou externes à l'université dépend non seulement des formes prises par les discriminations, mais également de leur motif.

Les signalements institutionnels tendent globalement à augmenter avec le niveau de gravité des faits subis, au sein de la population étudiante comme salariée. Ainsi, chez les étudiantes et étudiants, 14,9 % des victimes de micro-agressions jugées graves (propos déplacés, dénigrants...) les signalent à des services au sein de l'université et au-dehors, mais cette proportion monte à 19,4 % des victimes d'injures et à 23,8 % victimes de menaces et violences physiques. Au sein du personnel, 49,5 % des victimes de micro-agressions perçues comme graves effectuent des signalements institutionnels, quand c'est le cas de 53,5 % des victimes d'injures et de 62,7 % des victimes de menaces et d'agressions physiques.

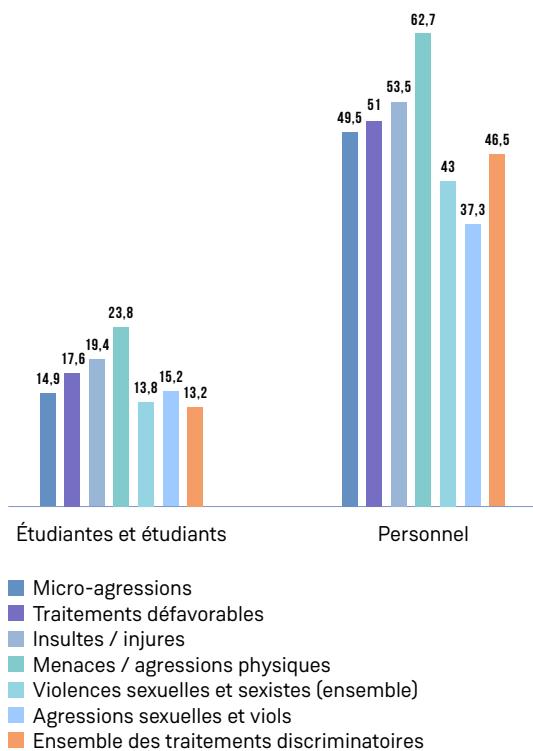
Les violences sexistes et sexuelles²⁷ font notablement exception à ce schéma d'ensemble : malgré la gravité de ces faits, on constate en effet que les VSS, et les agressions sexuelles et viols en particulier, sont bien moins signalés que d'autres formes de faits. Seulement 15,2 % des victimes étudiantes dénoncent les agressions sexuelles et viols subis, 37,3 % des victimes salariées le font – soit entre 1,5 et 2 fois moins que dans le cas des menaces et violences physiques.

Si on se focalise sur les signalements effectués à l'extérieur de l'université (associations, police/gendarmerie, avocats, Défenseur des droits, institutions judiciaires),

on note qu'ils tendent également à augmenter avec la nature violente des faits : chez les victimes étudiantes, ces signalements externes sont deux fois plus nombreux que dans l'ensemble (5,6 %) pour les agressions sexuelles et viols (10,7 %) ainsi que pour les menaces et violences physiques (13,7 %). Au sein du personnel, si dans l'ensemble 6,5 % des victimes signalent les faits auprès de services extérieurs à l'université, cette proportion double aussi pour les agressions sexuelles et viols (14,9 %) et pour les menaces et violences physiques (14,3 %).

GRAPHIQUE 4

Part des victimes (%) ayant effectué des signalements institutionnels au sein et/ou en dehors de l'université, selon les formes de discriminations subies



Champ : étudiantes et étudiants (n = 1 608) et personnel (n = 606) ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, données pondérées.

Source : enquête ACADISCR, 2021-2022, Consortium UPN-CRISIUS-UCA.

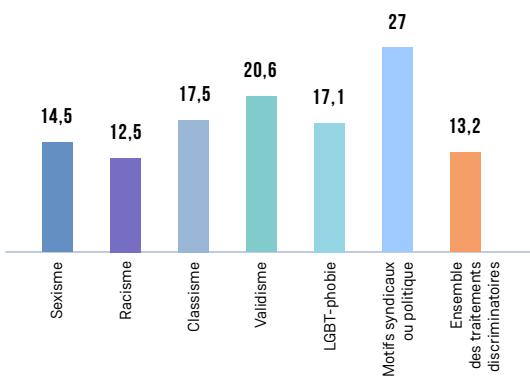
Même si les signalements externes sont plus fréquents dans le cas des agressions sexuelles et des viols, globalement, ce type de fait demeure moins signalé comparé aux autres formes de discriminations, en particulier dans la population étudiante. Si un mouvement comme #MeToo a pu agir sur la conscientisation des violences sexuelles, celles-ci restent encore peu dénoncées par des voies institutionnelles.

On constate également des variations selon le motif des discriminations déclaré par les personnes enquêtées, particulièrement dans la population étudiante. Les discriminations les plus fréquemment rapportées par les étudiantes et étudiants sont celles qui donnent le moins lieu à des signalements institutionnels : les traitements sexistes et racistes, pourtant les plus nombreux dans l'enquête, sont ainsi les moins signalés (respectivement 14,5 % et 12,5 % des victimes étudiantes les signalent). Les faits liés aux hiérarchies de classe sociale (classisme²⁸) le sont davantage (17,5 %), les traitements LGBT-phobes également (17,1 %), mais aussi et surtout les faits relevant du validisme²⁹, mettant en jeu l'état de santé ou le handicap (20,6 %). Quant aux discriminations liées à des motifs politiques et syndicaux, elles sont de loin celles qui font le plus l'objet de signalements institutionnels (27 % des victimes).

Pour le personnel, les écarts sont beaucoup moins prononcés que dans la population étudiante : les taux de signalement gravitent ici autour de 40-50 % pour les différents motifs. Ce sont ici les faits classistes (52,5 %), validistes (51 %) et liés à des motifs syndicaux ou politiques (49,9 %) qui sont les plus signalés. Les signalements sont légèrement plus faibles pour les traitements racistes (48,1 %), sexistes (46,9 %) et surtout LGBT-phobes (42,5 %), mais restent tout de même fréquents.

GRAPHIQUE 5

Part des victimes étudiantes (%) ayant effectué des signalements institutionnels au sein ou en dehors de l'université, selon les motifs de discriminations



Champ : étudiantes et étudiants (n = 1 608) et personnel (n = 606) ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, données pondérées.

Source : enquête ACADISCR, 2021-2022, Consortium UPN-CRISIIS-UCA.

LES PROCESSUS FACILITANT OU ENTRAVANT LE SIGNALLEMENT DES DISCRIMINATIONS

Les données recueillies mettent en évidence différents processus qui, de manière combinée, freinent ou au contraire facilitent les démarches de signalement. Certains sont communs à la population étudiante et au personnel ; d'autres concernent plus particulièrement une des deux populations étudiées.

« FAIRE AVEC » OU DÉNONCER : L'IMPORTANCE DE LA SOCIALISATION ANTÉRIEURE

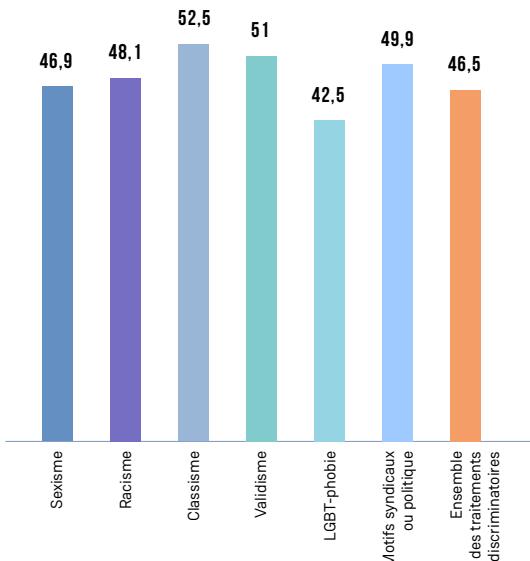
Signaler les faits subis est loin d'être une évidence. Entamer une telle démarche exige non seulement de traduire les situations négatives que l'on a vécues en termes d'injustices et de discriminations, mais aussi d'être capable de se mobiliser, au sein de l'institution universitaire ou en dehors, pour « faire valoir ses droits »³⁰.

La plupart des travaux portant sur ces questions soulignent la difficulté qu'ont les victimes, du moins dans le contexte français, à lire leurs expériences et trajectoires en termes de traitements discriminatoires, notamment les situations mettant en jeu des critères ethno-raciaux. Cette difficulté peut être rapportée au caractère incertain, diffus, et même parfois imperceptible des discriminations³¹. Elle tient aussi au cadrage politique national de ces questions en France. Dans d'autres contextes nationaux, la grille de lecture du sexe, mais aussi et surtout celle du racisme (y compris du racisme institutionnel) sont plus légitimes et davantage institutionnalisées, et les personnes les mobilisent alors plus facilement³².

Bien souvent, les victimes ne découvrent pas les discriminations en entrant dans l'enseignement supérieur. Elles y ont été confrontées, parfois précocement, notamment à l'école³³, et certaines ont pris l'habitude de « faire avec » plutôt que de « faire face » et de les dénoncer³⁴. 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

GRAPHIQUE 6

Part des victimes salariées (%) ayant effectué des signalements institutionnels au sein et en dehors de l'université, selon les motifs de discriminations



Champ : étudiantes et étudiants (n = 1 608) et personnel (n = 606) ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave, données pondérées.

Source : enquête ACADISCR, 2021-2022, Consortium UPN-CRISIIS-UCA.

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 métropole. Mais elle finit par s'habituer aux propos et aux blagues racistes (et sexistes), récurrentes selon elle dans le milieu médical métropolitain. 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 donc encourager (ou non) une lecture critique des situations vécues, ainsi qu'une aptitude à faire valoir ses droits, individuellement ou collectivement. Il en est ainsi, notamment, de l'expérience syndicale, acquise à l'université ou dans un autre cadre, et plus largement de certaines formes de socialisation militante et politique³⁵. 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 évoque un « réflexe syndical ». Non seulement l'appui du syndicat facilite ses démarches concrètes de signalement, mais sa socialisation syndicale antérieure la prédispose à se percevoir comme une salariée titulaire de droits et capable d'agir pour les « faire reconnaître » :

« Alors moi, quand j'étais dans le secondaire, j'étais quand même au SNES, déjà. [...] 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. »

Cette capacité à défendre ses droits peut aussi être associée à une forme de politisation des expériences vécues, permise par les contacts avec le milieu militant ou par la formation suivie, particulièrement en sciences humaines et sociales.

Thomas, aujourd'hui étudiant en langues, a multiplié les lectures en sociologie lorsqu'il était en classe préparatoire aux études supérieures (CPES), afin, dit-il, de mieux comprendre le « mépris de classe » qu'il a ressenti de la part de certains membres du corps enseignant, et d'y faire face avec les outils intellectuels valorisés dans le monde académique.

Dans certains cas, des dispositions à la résistance et à la résilience sont favorisées par d'autres éléments du parcours de vie, notamment les épreuves personnelles déjà vécues, et les ressources qu'elles ont permis de développer. C'est ainsi que Camille évoque la thérapie qu'elle a accomplie suite à un drame familial, et la manière dont cela l'a aidée à lutter, quelques années après, contre le harcèlement moral vécu en contexte professionnel :

« J'ai suivi pendant deux ans une thérapie [...] pour, justement, travailler sur ces questions de culpabilité, mise à distance de la culpabilité, etc. [...] 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. »

Dans le même temps, ces dispositions à la résilience et à la résistance se trouvent sérieusement mises en sommeil et entravées par la situation discriminatoire elle-même. Pour nombre de victimes enquêtées, 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'elles ne disposent pas de ces ressources et/ou qu'elles sont aussi particulièrement isolées. Sarah, professeure d'universités, a été qualifiée, en réunion, « d'incompétente », par un collègue, qui a aussi laissé entendre qu'elle devait son poste à son mari, sans qu'aucune personne présente à cette réunion ne réagisse. « Complètement bloquée » au moment des faits, elle traverse ensuite une phase de dépression (alimentée par cette situation et par d'autres éléments). Elle ne songe que bien plus tard à rendre publique son expérience, à la faveur d'un

contexte où la parole commence à se libérer sur le sexisme à l'université, mais, étant « passée à autre chose », elle y renonce finalement :

« *Ça m'a vraiment bloquée, en fait je pense que j'ai... je n'arrivais plus à parler. [...] L'image que j'avais, c'était un peu les sorcières, là, qu'on mettait dans une charrette et au bûcher, avec les gens qui leur jetaient [des pierres]. Et ça a été ça, en fait j'ai eu l'impression d'être dans ce schéma-là, et que tous ces gens, en fait, étaient hostiles... Donc... impossible de communiquer, quoi. [...] Alors sur le moment, j'étais complètement bloquée, une fois que je me suis sortie de tout ça [...] je me suis demandé si je n'allais pas écrire un article dans la presse, en essayant de voir ça avec d'autres collègues. [...] Ou de me joindre à un collectif, un truc comme ça, et puis... Et puis, bon, je ne l'ai pas fait parce que... voilà, je pense, je n'avais pas envie de me remettre là-dedans [...]. C'était avant #MeToo, tout ça [...] C'était juste avant ça, mais il y avait quand même des choses qui passaient un peu, et voilà [...]. C'était pour alerter sur le fait qu'il y a des choses [...] qui ne devraient pas exister, notamment à l'université, qui est quand même un milieu, qui est un milieu clos, avec des affaires qui restent entre nous, on ne veut pas que ça sorte. Comme dans beaucoup de milieux. Voilà, ouvrir en fait, ouvrir à l'extérieur, et sortir du milieu universitaire, c'était ça, en fait, mon idée. [...] Mais je ne sais plus pourquoi ça s'est... Parce que je suis passée à autre chose, je pense. »* »

LA MÉCONNAISSANCE DES DROITS, DES DISPOSITIFS ET DES PERSONNES RESSOURCES

La faible connaissance que beaucoup de victimes ont des personnes et des dispositifs à solliciter, et plus largement de leurs droits, apparaît comme un frein majeur aux signalements.

La méconnaissance du droit relatif aux discriminations n'est pas seule en cause. Dans les discours étudiants, la logique même des droits – qu'il est possible de faire valoir dans le cadre universitaire – apparaît très peu

présente dans les entretiens. Samia, étudiante en master, raconte qu'au fil de ses études, elle a fini par intérioriser l'idée selon laquelle « se plaindre, ça ne servira à rien ». Elle a perdu progressivement confiance en l'institution universitaire. C'est la même défiance qui 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 peu importe si on avait raison ou pas, de toute manière, on ne nous donnerait pas raison, donc j'ai pris cette habitude de faire avec [...]. Il y a quelque chose où, oui, de toute façon, à [nom de l'établissement], se plaindre, ça ne 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, 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. [...] Si on n'a plus l'impression qu'on peut faire confiance, eh ben, on préfère ne se fier qu'à soi-même, en fait. »*

A contrario, dans de rares cas, la connaissance qu'ont les victimes étudiantes des droits et des dispositifs institutionnels joue un rôle majeur dans la décision de signaler les faits. C'est le cas d'Alexandre, qui surmonte le refus de sa responsable de formation, et persévère pour obtenir la suppression de la mention du genre sur ses documents administratifs universitaires. Il connaît ses droits, via des personnes également transgenres et les lectures qu'il a pu faire. Il a également connaissance de la commission Égalité de son établissement, et au-delà, de la possibilité de saisir le Défenseur des droits (qu'il nomme « la

Défense des droits ») s'il n'obtient pas gain de cause. Ces connaissances, mais aussi le fait qu'il ne se sente ni déprécié ni isolé dans son université, lui permettent de multiplier les sollicitations institutionnelles, face à une administration d'abord récalcitrante :

« 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 [...] J'ai expliqué à ma responsable de licence que j'allais passer par eux [...] 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. [...] [Un ami] 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'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. »

Si les membres du personnel connaissent généralement mieux que les étudiantes et étudiants leurs droits et les rouages de l'université, cette connaissance varie fortement en fonction des ressources socioculturelles et des positions des personnes dans la hiérarchie de l'établissement (selon les métiers et les responsabilités institutionnelles exercées). En outre, la fragilité statutaire de certains membres du personnel (contractuels, vacataires, maîtres de conférence (MCF) stagiaires...) les conduit généralement à se sentir moins légitimes pour revendiquer et faire respecter leurs droits. Le cas de Samir, agent de catégorie C, victime de harcèlement raciste, de menaces et de violences physiques de la part d'un supérieur et de collègues, témoigne de cette double contrainte – méconnaissance et sentiment d'illégitimité – qui pèse sur le signalement, par certains membres du personnel, des discriminations vécues.

Mais grâce à l'appui d'une représentante syndicale, à l'occasion d'un chemin qui s'apparente, dans son récit, à un véritable labyrinthe, il acquiert des connaissances et des compétences, dont il dit avoir cruellement manqué au départ :

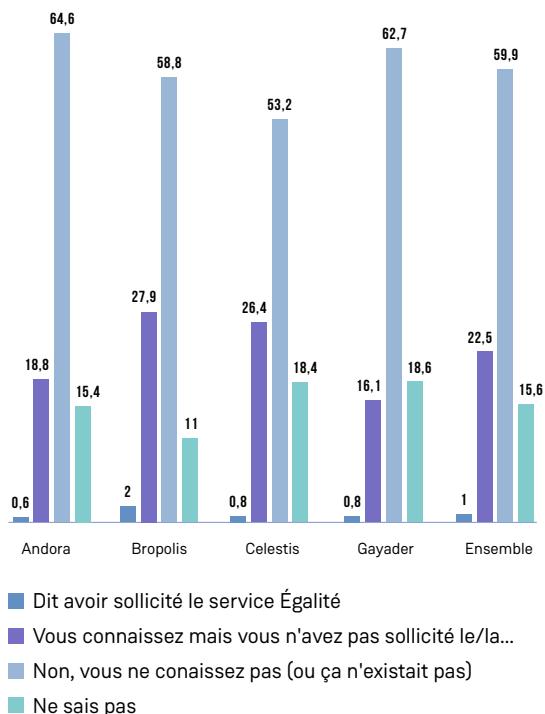
« C'est [la représentante syndicale] qui m'a donné les conseils, par exemple de passer par mail pour avoir des traces, qui m'a conseillé de toujours avoir un double de mes documents, qui m'a conseillé de faire un dossier, qui m'a conseillé d'aller consulter mon dossier administratif, qui m'a dit que je pouvais le faire, que je devais être seul ou accompagné, mais par un représentant genre avocat ou quelque chose, ou un membre du... ou elle-même -, donc elle m'a vraiment donné beaucoup de conseils. [...] Moi j'ai eu la chance, vraiment, je vous le dis, d'être guidé, au début de cette histoire je n'avais aucun mail, aucun truc, aucune notion de, de ce que ça pouvait être [...]. Le premier réflexe que j'ai eu, quand on m'a dit d'aller porter plainte contre l'université, j'ai pensé aux Prud'hommes. Aujourd'hui, je dis ça devant n'importe qui, il va rigoler, parce qu'aujourd'hui je sais la différence, le tribunal administratif, c'est pour la fonction publique, le Prud'hommes c'est pour le privé. Les gens que je côtoie tous les jours dehors, ils ne savent même pas cette différence. »

L'enquête a permis d'interroger en particulier le rapport des personnes au service Égalité de leur établissement. Les missions Égalité n'étaient pas encore très structurées au moment où l'enquête a été réalisée dans les universités³⁶. Cela peut contribuer à ce que le dispositif apparaisse méconnu par une proportion importante des membres du personnel victimes de discriminations jugées graves (43,6 % disent ne pas le connaître) et plus encore des victimes étudiantes (59,9 %). Une part non négligeable des personnes interrogées (15,6 % des étudiantes et étudiants, 13,3 % du personnel) ne sait pas répondre à cette question (« Connaissez-vous et avez eu recours à... »), témoignant là aussi d'une difficulté à identifier ce service.

La méconnaissance est forte dans toutes les universités enquêtées, avec quelques variations entre elles. Le taux de recours au service Égalité ne dépend pas seulement de la notoriété du service. À l'université Celestis, par exemple, la connaissance relativement plus forte de la mission Égalité dans la population étudiante ne va pas de pair avec un recours plus fréquent. Il en est de même à l'université Gayader pour ce qui concerne les victimes membres du personnel. Il s'agit donc d'un élément, parmi d'autres, qui pèse sur la sollicitation de ce dispositif. Pour aller plus loin, il faudrait aussi pouvoir analyser les pratiques des différents services Égalité, leurs modes de fonctionnement, et la manière dont ils sont perçus par les membres de l'université.

GRAPHIQUE 7

Connaissance du service Égalité et recours à ce service chez les victimes étudiantes (%)

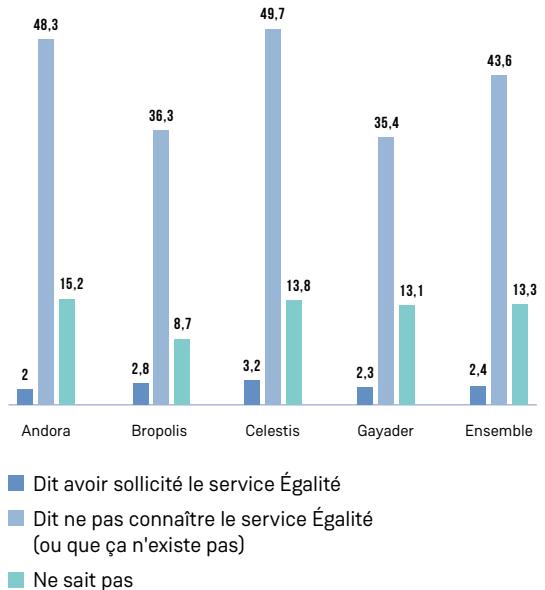


Champ : étudiantes et étudiants ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave ($n = 1\,608$), données pondérées.

Source : enquête ACADISCR, 2021-2022, Consortium UPN-CRISIUS-UCA.

GRAPHIQUE 8

Connaissance du service Égalité et recours à ce service chez le personnel victime



Champ : personnel ayant déclaré au moins une forme de discrimination jugée grave ($n = 606$), données pondérées.

Source : enquête ACADISCR, 2021-2022, Consortium UPN-CRISIUS-UCA.

LE RÔLE CLEF DES SOUTIENS DANS L'INSTITUTION

Les entretiens révèlent le rôle clef que jouent certains acteurs et actrices de l'université dans les processus de signalement : les pairs, les personnes en position hiérarchique supérieure au sein de l'établissement (corps enseignant le plus souvent pour la population étudiante, directions de service, de département, d'UFR ou de laboratoire pour les membres du personnel), les médecins et psychologues, les syndicats et associations (étudiants et professionnels).

Au-delà du soutien moral apporté, ces personnes interviennent dans le processus de prise de conscience du caractère illégitime, « anormal » des traitements subis. Elles peuvent aussi jouer un rôle d'information important, notamment les membres des syndicats, en permettant aux victimes de développer une meilleure connaissance de

leurs droits, des procédures et des enjeux pratiques décisifs dans toute démarche de signalement. Les syndicats peuvent aussi représenter un contre-pouvoir et une protection, notamment dans le cadre de rapports particulièrement asymétriques entre victimes et auteurs ou autrices, comme dans le cas de Samir, qui subit des accusations de fautes professionnelles, mais qui se voit protégé par une représentante syndicale :

« Je vous ai dit, la seule personne qui a agi, la seule personne qui a, administrativement, parce que mon collègue [...] lui il était là, on va dire émotionnellement, il était là au quotidien, on bossait dans le même truc, quoi, voilà. 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, mais celle qui a fermé des bouches lors de confrontations, c'est [nom de la représentante syndicale], c'est la seule. [...] Elle 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, des abandons de poste à deux francs. »

Les témoins directs des faits jouent également un rôle décisif. Dans une grande partie des situations relatées, le public reste spectateur. L'absence d'indignation collective peut conduire les victimes à une minimisation des faits, à des formes de culpabilisation et d'auto-dévalorisation, et aboutit souvent à décourager toute démarche de dénonciation. En témoigne le cas de Sarah, évoqué plus haut, qui explique qu'il ne sert à rien à l'université « d'entamer quoi que ce soit, parce que tout le monde est au courant et que personne ne fait rien ». Cette absence de soutien dans son établissement explique que, lorsqu'elle s'est sentie suffisamment remise des souffrances vécues pour agir, elle a pensé à rendre publique son expérience en dehors de son université, via la presse ou par l'adhésion à un collectif luttant pour la cause des femmes à l'université.

RAPPORTS DE POUVOIR ET COÛT DE LA DÉNONCIATION

La connaissance des droits et des services à solliciter, tout comme l'existence de soutiens au sein de l'établissement, ne suffisent cependant pas à rendre compte de l'émergence ou non d'une démarche de signalement. Un autre facteur décisif tient aux rapports de pouvoir qui, non seulement favorisent les traitements discriminatoires, mais viennent aussi limiter la capacité à les dénoncer. Le statut de la victime, sa dépendance plus ou moins forte vis-à-vis des auteurs ou autrices des discriminations, apparaissent ainsi comme des éléments clefs permettant de comprendre le (non) recours. La peur des représailles et le sentiment que l'auteur ou l'autrice détient un pouvoir sur la carrière ou le parcours d'études sont ainsi centraux dans la révélation, au-delà du cercle des proches, des expériences discriminatoires. Pour certaines catégories de victimes enquêtées, la dénonciation s'avère particulièrement coûteuse pour les victimes étudiantes de manière générale, dépendantes du corps enseignant et des personnes les encadrant en stage en matière d'évaluation et d'admission en formation, mais aussi de certains membres du personnel en situation de subordination (maîtres ou maîtresses de conférences stagiaires, personnel de catégorie C) ou de précarité (vacataires ou en contrat).

La peur des répercussions sur les études ou la carrière est abondamment évoquée dans les récits recueillis. Hugo, qui subit une discrimination LGBT-phobe, ne se lance dans aucune démarche face au professeur responsable, alors qu'il est très au fait des questions d'égalité et des procédures, en tant qu'élu étudiant. 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.

D'autres étudiants et étudiantes, qui ont vécu des traitements discriminatoires en stage, évoquent la menace de la non-validation de ce stage en cas de plainte, à l'image de Solène, étudiante en médecine, qui souligne que dans certaines situations seul l'anonymat garantit la possibilité de la dénonciation :

« Il y a certains stades 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 [il y a] beaucoup 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... à complètement ruiner les perspectives de carrière de l'étudiant. Ça, dans certains milieux spécifiques, c'est de notoriété publique et c'est affiché. »

Cette crainte des représailles est aussi ressentie par des membres du personnel. Olivier, aujourd'hui professeur d'université, 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 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 j'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 ! »

A contrario, certains signalements sont rendus possibles parce que la victime ressent une certaine marge de liberté vis-à-vis de l'institution, des auteurs ou autrices des faits. Salomé, maîtresse de conférences confrontée à une situation de harcèlement doublée de sexe, fait un recours auprès des services juridiques de l'université, avec le soutien d'autres collègues. Comme elle l'explique, elle n'a « rien à perdre » car, contrairement à d'autres MCF, elle ne travaille pas dans le même domaine scientifique que son harceleur, et parce qu'elle vient d'apprendre que sa demande de mutation a été acceptée. Elle mentionne une collègue, également concernée par ce harcèlement, qui, en tant que professeure d'université, peut faire « jeu égal » avec l'auteur :

« [À propos de l'auteur] C'est quelqu'un de très réputé dans son domaine ; [...] 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. [...] 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 que lui, donc agissons [...]" Et donc, la professeure des universités, qui était à la direction du département, [...] on lui a dit : "Mais en fait, tu joues d'égal à égal avec lui, t'as aucune raison d'avoir peur de lui. [...] 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." »

UN NON-RECOURS FATALISTE : L'INACTION DE L'INSTITUTION ET LA PERTE DE CONFiance QUI EN DÉCOULE

Dans d'autres cas, on n'observe pas une telle confiance dans la possibilité de mettre fin à la situation discriminatoire. Un non-recours de type « fataliste » se donne à entendre dans une grande partie des entretiens, notamment ceux conduits avec les étudiantes et étudiants : les victimes enquêtées pensent qu'il « n'y a rien à faire », que les démarches « ne changeront rien » à leur situation. Ces propos, récurrents dans le corpus, témoignent d'un désenchantement et d'une absence de confiance en l'institution universitaire, et parfois plus largement dans les institutions en général.

Cette défiance découle notamment du constat que certaines situations discriminatoires sont, à l'université, de « notoriété publique », et perdurent pourtant d'année en année sans être régulées. C'est notamment le cas en médecine, où le climat sexiste est perçu comme un « donné » qu'il faut subir et sur lequel on ne peut agir, comme l'explique Magalie, étudiante dans cette filière :

« Ce qui est un peu particulier dans les études de médecine, c'est [...] que tout le monde baigne 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 ce n'est pas si simple, par le côté très banal des choses, de... de 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 violences sexuelles. Cette « loi du silence » est, selon Solène, en partie organisée par l'institution elle-même : non seulement des clauses sont signées par les étudiantes et étudiants pour ne rien divulguer de ce qui se passe pendant les week-ends d'intégration, mais certains chefs de service interdisent, parfois explicitement, de parler de ce qui se passe en stage à l'hôpital.

La confrontation aux discriminations joue un rôle important dans l'émergence

d'un sentiment de défiance vis-à-vis de l'institution universitaire. Cette logique ressort particulièrement des entretiens conduits avec les étudiantes et étudiants, qui ont bien souvent une image idéalisée de l'université comme environnement protecteur et porteur de valeurs universalistes et égalitaires. Cette image se trouve brusquement mise en cause par l'expérience (directe ou indirecte) des discriminations, qui les « choquent » particulièrement :

« 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, 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.

L'INCERTITUDE SUR LES EFFETS DES PROCéDURES ET LE SOUCI D'EFFICACITé

Les victimes rencontrées sont avant tout guidées par le souci premier de poursuivre leurs études et leur carrière sans embûches. Elles peuvent alors être conduites à privilégier les solutions de compromis les plus immédiates, qui permettent d'atténuer les conséquences négatives des situations discriminatoires, plutôt que d'entamer des procédures plus formelles, souvent perçues comme longues et à l'issue incertaine. De nombreux témoignages vont en ce sens.

Malika, maîtresse de conférences, le relate à propos d'une étudiante de master 2, victime de harcèlement sexuel de la part de son directeur de mémoire. Lorsque cette jeune femme la contacte (elle est à l'époque doctorante et représentante étudiante), elle est, selon Malika, à la recherche d'« un truc hyper opératoire » ; elle souhaite simplement changer de directeur de mémoire pour espérer voir ses notes remonter et obtenir une inscription en thèse :

« [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 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." »

Cette recherche d'un arrangement pratique par certaines des victimes – ici *via* le changement de directeur de mémoire – rencontre souvent un écho favorable du côté des responsables auxquels les faits sont signalés, car, on le verra plus bas, les situations sont souvent traitées de cette manière. L'étudiante soutenue par Malika voit sa demande acceptée lors d'un entretien informel avec la direction de l'UFR, sans qu'aucune trace écrite sur les agissements de l'enseignant ne soit conservée.

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.

Cet agent de catégorie B subit de multiples pressions et rappels à l'ordre au travail, se voyant reprocher 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 lui refusant les absences pour rendez-vous médicaux auxquels il avait droit. Tout recours, notamment à un avocat, semble cependant vain, aux yeux d'Abriel, car il ne ferait qu'empirer sa situation « à court terme » :

« 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. »

LA PEUR ET LA HONTE ASSOCIÉES AUX DISCRIMINATIONS VÉCUES

La divulgation 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 violences³⁷. En étant associé à une position de vulnérabilité, le statut même de victime revêt une part de stigmate. Divulguer certaines situations revient également à dévoiler, et revivre, leur caractère humiliant. Salomé l'explique à propos d'une collègue, harcelée, comme elle, par un même professeur de leur département. Elle a reçu de la part de ce dernier des messages à caractère sexuel particulièrement dégradants, qu'elle n'a jamais voulu partager avec ses collègues.

Le signalement des discriminations peut aussi impliquer de révéler sa situation minoritaire, ce que certaines personnes souhaitent

éviter, notamment dans les situations de transidentité ou d'homosexualité. Joël craint d'abord que la révélation du harcèlement LGBT-phobe qu'il subit de la part d'étudiants d'une autre filière ne contribue à révéler certaines facettes de sa personne, qu'il cache habituellement, et qu'il n'assume que dans certains « lieux de divertissement ». Bon étudiant, il n'informe pas le corps enseignant, craignant de modifier l'opinion positive que l'équipe pédagogique a de lui. C'est ici la honte associée aux humiliations subies, au statut même de victime, mais aussi à la situation minoritaire plus généralement, qui pèsent sur la possibilité de dénoncer les faits. De son côté, Noémie préfère ne rien « demander ». 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 ne contacte pas la Mission handicap pour obtenir un aménagement de ses conditions d'études, alors qu'elle souffre d'un problème de santé. Tant qu'elle parvient à « s'en sortir », elle préfère ne pas faire valoir ses droits, refusant d'être étiquetée (« fichée » dit-elle) comme une étudiante à « problèmes », ce qui serait pour elle « une discrimination supplémentaire » :

« Alors, pour l'instant, [...] j'ai réussi en fait à m'en sortir sans avoir à contacter le service handicap. [...] J'évite de poser le sujet 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. [...] Après, c'est une crainte assez personnelle, et un manque de confiance de manière générale. [...] Je suis une personne trans, et il y a une époque de ma vie où c'était plus compliqué à assumer. [...] 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. »

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 victimes enquêtées l'évoquent, comme Isabelle, aujourd'hui maîtresse de conférences, qui n'avait pas été auditionnée pour un poste en raison de sa grossesse. Elle envisage à l'époque de contacter la HALDE (nous sommes avant 2011), mais y renonce devant la difficulté à réunir des preuves. Contrairement à bien d'autres personnes enquêtées, elle a en tête qu'il est possible de recueillir des témoignages, mais elle pense que les membres du comité de sélection qui lui ont rapporté ce qui s'était passé refuseraient de témoigner, par « solidarité corporative » :

« Même s'il y a plusieurs personnes qui m'ont rapporté ces propos, si elles étaient convoquées en audition, ça serait évidemment... elles nieraient tout, quoi. Il y a quand même une solidarité corporative très forte. »

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, et le soutien qu'apportent des personnes alliées. C'est ce qui est en jeu dans la situation rapportée par Noémie, lorsqu'elle était étudiante en classe préparatoire : la dénonciation du harcèlement teinté de sexe exercé par un enseignant à l'encontre des étudiantes, spécifiquement, est permise par les échanges entre jeunes femmes en internat, les liens qu'elles conservent ensuite, et l'appui d'enseignantes. Les propos de Noémie révèlent l'importance du caractère collectif de la dénonciation, qui permet de passer de « témoignages isolés » à un « dossier » solide que l'institution ne peut plus « ignorer » :

« 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 restrictive de ce qui constitue juridiquement une « preuve ». En effet, beaucoup de victimes enquêtées désignent par là uniquement des traces physiques des comportements discriminatoires (e-mails, photographies, vidéos), et plus rarement le recueil de témoignages *ex-post*, ou tout autre type d'éléments susceptible de constituer, avec d'autres, un faisceau d'indices que les institutions pourraient prendre en considération. Si ces représentations renvoient à un sens commun juridique largement partagé - l'idée qu'il faudrait « la » preuve indubitable -, elles reflètent aussi certaines réactions effectivement constatées par les victimes de discriminations lorsqu'elles font des démarches pour signaler les faits. C'est ainsi que Joël, victime de harcèlement LGBT-phobe par d'autres étudiants, est renvoyé aussi bien par différents responsables de l'université que par des agents de police à une impossibilité de considérer sa plainte « faute de preuves ». Les victimes ont ainsi intériorisé l'idée qu'elles seraient elles-mêmes en charge d'apporter la preuve de ce qui leur est arrivé, ce qui évite aux services concernés d'avoir à assumer un travail d'enquête, travail considéré par anticipation comme risquant d'avoir des résultats incertains. Ce mécanisme d'anticipation en chaîne contribue donc à trier par avance les situations, et à expliquer que la plupart ne généreront pas même de signalement.

LES FORMES DE DISCRIMINATIONS COMME OBSTACLES AU SIGNALLEMENT

Le décalage entre les formes de discriminations et la perception de ce qui peut être saisi par le droit constitue un dernier obstacle au signalement des traitements discriminatoires.

Aux yeux des personnes enquêtées, les micro-agressions (qui sont statistiquement les plus fréquentes) apparaissent en deçà du droit et de ce qui pourrait légitimement être signalé, même quand ces situations ont des conséquences très fortes sur la personne et son parcours (baisse des résultats, arrêt des études, changement de filière, départs de l'emploi, atteintes à la santé mentale, etc.). Par prudence, Moussa se retient de qualifier la situation qu'il vit de « racisme », lorsqu'il contacte le corps enseignant 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. Il souligne également que le comportement ségrégatif de ses camarades de promotion n'est, selon lui, pas légalement condamnable :

« Devant la loi, par exemple, [les autres étudiants] 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... [consignes du type] "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 plaignants l'intégralité de la charge de la preuve du délit, d'une part, et qui évaluent l'intentionnalité des auteurs, 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 disciplinaire³⁸, ces personnes 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 personnels comme des usagers et usagères, de nombreuses situations, 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 ou du harcèlement sexuel 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 [dit que] "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. [...] Et ça je trouve que c'est dommage. »

Par ailleurs, certaines personnes enquêtées (notamment parmi le personnel le plus conscientisé, en particulier celui formé aux sciences humaines et sociales), évoquent des situations de discrimination systémique, qui ne se matérialisent 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.

Selon plusieurs entretiens, celles-ci ont tendance à s'investir davantage dans les tâches pédagogiques et administratives, comme le souligne notamment Camille, maîtresse de conférences en sciences sociales :

« 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. [...] [Dans le laboratoire] qui est-ce qui veille au grain, qui dit : "Mais au fait, la demande de financement 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... [...] 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". »

Face à cette division sexuée des tâches à l'université, certaines enseignantes-chercheuses ont un certain sentiment d'impuissance, estimant ne pas pouvoir agir « à leur échelle ». Ainsi, les freins pesant sur les recours sont pour partie similaires à ceux qui entravent habituellement toute action collective visant à transformer le fonctionnement des institutions.

SUITES ET CONSÉQUENCES DES SIGNALEMENTS

LA FAIBLE RECONNAISSANCE DU PRÉJUDICE SUBI

Les signalements effectués par les victimes de discriminations (jugées graves) trouvent rarement une forme de reconnaissance. Ces démarches restent en effet « sans suite » pour la moitié des victimes qui ont signalé ces faits, étudiantes (48,8 %) comme salariées (52,2 %). Ajoutons qu'une part non négligeable (17,9 % des étudiantes et étudiants, 12,7 % du personnel) ne sait pas répondre à la question portant sur « le résultat final » de leurs démarches, ignorant sans doute si leur signalement a été pris en compte par les services et personnes sollicitées³⁹.

Les signalements effectués peuvent également avoir des effets négatifs pour les victimes elles-mêmes : une personne sur cinq, parmi les victimes étudiantes, et près d'une sur trois, au sein du personnel, évoquent des répercussions négatives, qu'il s'agisse d'un départ de l'établissement ou du service (12,8 % des étudiantes et étudiants, et surtout 23,5 % du personnel), de représailles subies (4,9 % des étudiantes et étudiants, 7,2 % du personnel), d'une accusation qui se retourne contre les victimes (respectivement 6 % et 6,5 %), ou même d'une sanction les visant (2,4 % et 1,4 %). Ces effets sont évoqués dans plusieurs entretiens, aussi bien du côté des étudiantes et étudiants que du personnel. Isabelle, MCF, rapporte par exemple la situation d'une doctorante qui s'est retrouvée « blacklisted pendant dix ans à l'université » suite à la dénonciation de son agression sexuelle par un maître de conférences. De son côté, Ambre, étudiante en sciences humaines, tente de mobiliser une association extérieure avec laquelle elle est en contact, afin d'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, rejette sa demande et se montre particulièrement violente dans ses propos :

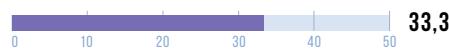
« J'ai contacté l'association [nom de l'association] pour leur dire, ben voilà : "Il y a vraiment un problème à ce niveau-là".

GRAPHIQUE 9

Résultat final de l'ensemble des démarches effectuées par les victimes étudiantes (en %, plusieurs réponses possibles)

SANS SUITE : 48,8%

Votre affaire est restée sans suite

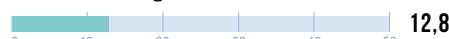


Vous avez abandonné

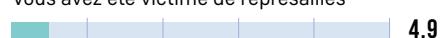


SUITES NÉGATIVES POUR LA VICTIME : 22,4%

Vous avez changé de service/établissement



Vous avez été victime de représailles



L'accusation s'est retournée contre vous



Vous avez reçu une sanction



Vous avez été débouté(e)



SUITES POSITIVES POUR LA VICTIME : 16,4%

L'auteur/autrice a changé de service/établissement



Auteur/autrice sanctionné(e) (justice)



Auteur/autrice sanctionné(e) (administratif)

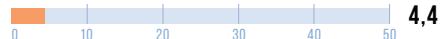


Vous avez obtenu une réparation



AUTRES

Refus de répondre



Ne sait pas



Champ : étudiantes et étudiants ayant signalé les discriminations auprès de services internes ou externes à l'université (n = 219), données pondérées.

Source : enquête ACADISCR, 2021-2022, Consortium UPN-CRISIIS-UCA.

GRAPHIQUE 10

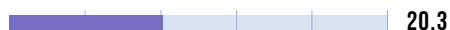
Résultat final de l'ensemble des démarches effectuées par les membres du personnel (en %, plusieurs réponses possibles)

SANS SUITE : 52%

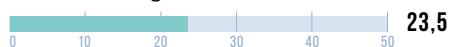
Votre affaire est restée sans suite



Vous avez abandonné

**SUITES NÉGATIVES POUR LA VICTIME : 33,6%**

Vous avez changé de service/établissement



Vous avez été victime de représailles



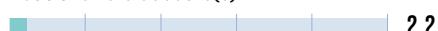
L'accusation s'est retournée contre vous



Vous avez reçu une sanction



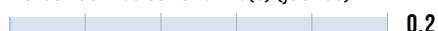
Vous avez été débouté(e)

**SUITES POSITIVES POUR LA VICTIME : 16,6%**

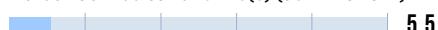
L'auteur/autrice a changé de service/établissement



Auteur/autrice sanctionné(e) (justice)



Auteur/autrice sanctionné(e) (administratif)



Vous avez obtenu une réparation

**AUTRES**

Refus de répondre



Ne sait pas



Champ : personnel ayant signalé les discriminations auprès de services internes ou externes à l'université (n = 288), données pondérées.

Source : enquête ACADISCR, 2021-2022, Consortium UPN-CRISIUS-UCA.

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 [la responsable de formation], et c'est là où elle était encore plus en colère, et où je me suis fait d'autant plus incendier [...]. 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'irais pas loin. »

Comme en témoigne l'expérience d'Ambre, dans le cas des traitements discriminatoires liés au handicap ou à l'état de santé vécus par des étudiantes ou étudiants, les effets négatifs des signalements se trouvent particulièrement accentués : 27,4 % des victimes ayant dénoncé un traitement validiste déclarent des conséquences négatives (contre 21,3 % dans l'ensemble), et une proportion très importante (67 %) une absence de suites (contre 48,5 % dans l'ensemble)⁴⁰. Il semble donc que les discriminations que peuvent vivre, dans le cadre universitaire, les étudiantes et étudiants ayant un handicap ou un problème de santé, soient particulièrement ignorées des établissements, malgré les politiques existantes concernant l'aménagement des conditions d'études.

Plus rarement, les signalements débouchent sur une forme de reconnaissance du préjudice subi (dans 16 % des cas dans les deux sous-populations). L'auteur ou l'autrice des faits change très peu souvent de service ou d'établissement : ce n'est le cas que pour 2,3 % des victimes étudiantes et 5,8 % des victimes salariées. La sanction de l'auteur ou autrice par la justice est extrêmement rare (0,9 % dans le cas des étudiantes et étudiants, 0,2 % pour le personnel). Dans une petite proportion de situations, les auteurs ou autrices reçoivent une sanction administrative (7,1 % des victimes étudiantes, 5,5 % du personnel), tandis qu'une réparation est obtenue par 8,3 % des victimes étudiantes et 6,7 % des victimes salariées. 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 été confrontée au barrage d'une agente administrative du CROUS, qu'elle considère lié au fait qu'elle est étrangère et porte le voile. Quelques 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 sexe : 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.

LA RARETÉ DES PROCÉDURES FORMELLES ET DE LEURS EFFETS AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

On l'a dit, la très grande majorité des recours sont effectués à l'intérieur de l'établissement. Le constat de la faible efficacité des signalements, en matière de réponse institutionnelle, vaut donc pour l'université en tout premier lieu.

Les signalements internes aboutissent rarement à des réponses formelles⁴¹, notamment dans le cas des étudiantes et étudiants.

Une médiation a lieu dans une 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 elles ignorent si leur signalement a été pris en considération.

L'enquête qualitative a permis de réunir quelques témoignages de personnes ayant eu connaissance, à divers titres, de

procédures disciplinaires déclenchées suite à des signalements internes. Seule Noémie, étudiante au moment de l'enquête, évoque une procédure disciplinaire dans laquelle elle a été plus directement impliquée, et qui a conduit à suspendre de ses fonctions un enseignant de classe préparatoire accusé de sexe et de maltraitance vis-à-vis de ses étudiantes et étudiants.

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 collègue :

« 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 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. »

LES EFFETS DÉLÉTÈRES DE L'INACTION INSTITUTIONNELLE

Lorsque des suites sont données aux signalements effectués, il s'agit bien souvent d'arrangements pratiques, qui prennent la forme d'un éloignement des victimes. Anne-Marie, professeure d'université, explique ainsi que la direction d'UFR et la présidence de l'établissement, sollicitées par des étudiantes concernant des allusions sexuelles d'un enseignant, ont « délibérément fait traîner les choses jusqu'à ce que ce 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, ou plus, se trouvant privées de leur droit à la formation. 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.

La faiblesse des signalements et la réponse institutionnelle limitée face aux discriminations peuvent avoir des effets délétères sur les victimes, et sur l'institution universitaire elle-même. Elles permettent d'abord aux situations discriminatoires de perdurer, pour les victimes initiales, et parfois pour d'autres à leur suite, avec toutes les conséquences qui en découlent. À l'image des enquêtes sur d'autres contextes⁴², la recherche permet

en effet de souligner l'importance des répercussions négatives des discriminations sur les personnes et sur leur parcours à l'université. La disqualification qui est au cœur des processus discriminatoires vient s'inscrire dans la conscience même des victimes : une proportion très élevée des personnes interrogées rapporte ainsi avoir perdu confiance en elles (46,7 % des victimes étudiantes et 38,6 % du personnel) et développé une mauvaise image d'elles-mêmes (respectivement 36,4 % et 24,4 %). Les discriminations et le défaut de prise en charge ont également des conséquences sur la santé mentale pour une proportion importante de personnes (près d'un quart dans les deux sous-populations). Cette souffrance psychique peut se manifester par une dépression ou un *burn-out* (17,7 % des victimes étudiantes, 20,3 % du personnel), mais aussi par des idées sombres ou suicidaires (15,8 % en population étudiante, 12,5 % au sein du personnel). Les entretiens qualitatifs mettent particulièrement en exergue ces effets sur la santé mentale, en soulignant en outre la prégnance de « l'anxiété », du « stress », voire de « l'angoisse » suscitées par ces situations. 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 la santé physique, comme en témoigne Abriel, dont la « fatigue du travail » déborde sur le seul refuge qui est le sien, sa vie de famille :

« J'ai des problèmes de santé, des problèmes de santé qui du coup ne nécessitent plus d'aller voir le médecin parce qu'on sait très bien l'origine, c'est justement le stress. Le stress, les problèmes, la fatigue, je veux dire la fatigue du travail, la fatigue morale [...] 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, je ne me repose pas, parce que ça tourne dans la tête sans arrêt... [...] 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 [...] Et ça m'est arrivé de ne plus réussir à parler. [...] Les cheveux blancs, les cernes, moi je fais des nuits blanches [...] 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 ne dois pas être trop loin de la dépression, ça fait déjà un petit moment. »

Les traitements discriminatoires vécus sont aussi, dans de nombreux cas, à l'origine de stratégies d'évitement et d'auto-exclusion, qui prennent des formes multiples, telles que la baisse de la participation orale en classe ou l'absentéisme des étudiants et étudiantes, l'autocensure ou le fait de ne pas chercher à investir certaines responsabilités pour les membres du personnel. L'expérience des discriminations vient peser *in fine* sur les performances scolaires et l'investissement au travail. Au sein de la population étudiante, 20,4 % des victimes mentionnent au moins une incidence sur la réussite scolaire (baisse des notes, redoublements, échec aux examens ou à un concours). Du côté du personnel, les diverses formes de dévalorisation vécues peuvent avoir des effets « auto-réalisant[s] », qui les font passer pour ce qu'on leur reproche d'être – des professionnels désinvestis –, à l'image de ce que raconte Clémence, maîtresse de conférences, qui dit être devenue pendant un temps une de ces collègues qu'il faut « fouetter pour faire avancer ». Seule la mutation lui permettra de retrouver le goût pour son métier. Les formes de défection (mutations, retrait des responsabilités, arrêt des études ou changement de filière) sont en effet nombreuses. Dans la population étudiante, 5,3 % des victimes rapportent avoir arrêté provisoirement leurs études et 7,8 % avoir changé de filière ou d'établissement. Des récits font état de réorientations vers des spécialités d'études pourtant non désirées au départ, mais qui permettent de trouver un espace plus sécurisant pour continuer à étudier, comme dans le cas de Joël, victime

d'un harcèlement LGBT-phobe et qui cherche à éviter ses agresseurs en s'inscrivant dans une discipline qui correspond beaucoup moins à son projet. Du côté du personnel, la défection est encore plus fréquente, puisque 44,6 % des personnes qui indiquent que les discriminations ont eu un impact sur leur parcours professionnel (soit 19 % de l'ensemble des victimes) déclarent avoir quitté le poste occupé, changer d'établissement (19,7 %), de service (23,5 %) ou quitter leur travail (23,5 %). Mais la défection n'est pas toujours envisageable, car elle suppose de mobiliser des ressources (morales, économiques, professionnelles...), dont ne disposent pas tous les membres du personnel confrontés aux discriminations⁴³.

Au-delà des effets sur les victimes, les discriminations et le non-traitement de ces situations ont aussi des conséquences négatives sur d'autres membres de l'institution et sur l'image de celle-ci. Le témoignage de Malika l'illustre particulièrement. Quelques années après avoir accompagné une étudiante de master 2, en tant que représentante syndicale étudiante, elle apprend que plusieurs cas d'agressions sexuelles et un viol, exercés par le même enseignant-chercheur, ont été révélés publiquement. Malika se sent coupable de ne pas avoir été suffisamment vigilante, en s'assurant par exemple qu'une trace écrite était bel et bien conservée par le directeur de l'UFR de l'époque, auquel les faits avaient été signalés. Le même sentiment de culpabilité est éprouvé par des collègues, notamment celles et ceux qui avaient de bonnes relations avec l'auteur, et qui « n'ont rien vu ». La culpabilité est d'autant plus forte que la situation était en fait connue de la population étudiante, et même de collègues d'autres universités.

CONCLUSION

Cette enquête a permis d'identifier des processus qui entravent de manière forte les démarches de signalement des discriminations. Du côté des étudiantes et étudiants, se manifeste tout particulièrement une attitude fataliste, qui tient en partie à la « conscience du droit »⁴⁴, perceptible chez une grande partie des personnes interrogées. La perception de soi comme titulaire de droits, la connaissance de ces derniers, et le sentiment d'être légitime pour les faire reconnaître, sont en effet des dimensions très peu présentes dans les entretiens conduits au sein de la population étudiante. Ces logiques se manifestent aussi chez les membres du personnel, du moins chez celles et ceux occupant des postes précaires ou moins valorisés dans la hiérarchie universitaire (titulaires de doctorat en recherche de poste, MCF stagiaires, personnel contractuel et le moins qualifié...).

Un sentiment prégnant d'impuissance des victimes est ainsi perceptible dans l'enquête. Les rapports de pouvoir qui rendent possibles les discriminations pèsent aussi sur la capacité de les signaler. L'inaction de l'institution pour réguler certaines situations, notamment des violences sexistes et sexuelles, qui sont connues des étudiantes et étudiants et parfois de certains membres du personnel dans la filière concernée, joue aussi particulièrement dans l'émergence de cette forme de fatalisme face aux discriminations.

L'issue des signalements institutionnels est bien souvent constituée par des arrangements informels et pratiques, notamment par des décisions d'éloignement des victimes, dans le cas des étudiantes et étudiants, sans mesure conservatoire ni sanction des personnes mises en cause, et ce en dehors du cadre réglementaire. La manière de gérer les situations discriminatoires relève ainsi fréquemment d'une régulation individuelle (dépendante des personnes en position d'autorité) et non de manières de faire plus collectives et institutionnalisées.

De ce point de vue, la structuration des missions Égalité pourrait avoir un impact positif, du moins si celles-ci disposent de moyens humains suffisamment conséquents, mais il est encore trop tôt pour l'affirmer. La transformation des modes de régulation dans l'enseignement supérieur ne se fera en tout cas que sur le long terme et implique aussi de faire évoluer les rapports de pouvoir en son sein.

Dans une recherche ultérieure, il serait pertinent de poursuivre l'analyse des signalements des discriminations dans l'enseignement supérieur dans plusieurs directions, notamment pour 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 que l'enquête ACADISCR1 ne permet pas d'explorer suffisamment. Par ailleurs, l'exploitation de l'enquête a surtout permis d'entrer en contact avec des personnes n'ayant pas engagé de démarches institutionnelles, alors même que la situation discriminatoire vécue était grave pour plusieurs d'entre elles. Il faudrait pouvoir, dans des enquêtes ultérieures, cibler spécifiquement les victimes ayant entamé des démarches de recours, en utilisant d'autres modes de contact que l'étape préalable du questionnaire (en mobilisant par exemple d'autres intermédiaires tels que les syndicats, les associations ou les professionnels du droit, et en s'appuyant sur des réseaux d'interconnaissance diversifiés au sein du milieu universitaire). Enfin, le fait que les signalements soient souvent traités « en coulisses » par les personnes en charge des services Égalité, ou par d'autres responsables intervenant dans la lutte contre les discriminations, peut rendre l'action invisible pour les victimes, notamment étudiantes, et pour les personnes qui les ont soutenues. Dans cette perspective, une enquête qui porterait tout à la fois sur l'expérience des victimes de discrimination et sur les pratiques des responsables et des services qui interviennent dans le traitement de ces affaires, serait tout à fait utile et complémentaire⁴⁵.

ANNEXE

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES INTERROGÉES DANS L'ENQUÊTE QUALITATIVE

PROFILS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS AYANT PARTICIPÉ AUX ENTRETIENS		EFFECTIFS DANS L'ENQUÊTE QUALITATIVE
STATUT	Étudiantes et étudiants	32
	Doctorantes et doctorants (dont médecine)	6
SEXÉ	Femme	25
	Homme	11
ÂGE	Neutre, non binaire, transgenre	2
	Moins de 21 ans	2
ANNÉE D'ÉTUDES	21 à 24 ans	17
	25 à 29 ans	14
ORIGINE SOCIALE	30 ans ou plus	5
	Bac+1	2
LIEN À LA MIGRATION	Bac+2	6
	Bac+3	11
ASSIGNATION RACIALISANTE	Bac+4	4
	Bac+5	6
ASSIGNATION RACIALISANTE	Supérieur à Bac+5/doctorat	8
	Autre (DU, etc.)	1
ASSIGNATION RACIALISANTE	Ménages à dominante cadre	12
	Ménages à dominante intermédiaire	9
ASSIGNATION RACIALISANTE	Ménages à dominante employée	3
	Ménages à dominante petit indépendant	4
ASSIGNATION RACIALISANTE	Ménages à dominante ouvrière	3
	Ménages monoactifs d'employé ou d'ouvrier	4
ASSIGNATION RACIALISANTE	Donnée manquante	3
	Majoritaire - Sans ascendance migratoire	26
ASSIGNATION RACIALISANTE	Immigré	6
	Descendant de deux parents immigrés	4
ASSIGNATION RACIALISANTE	Descendant d'un parent immigré ou petit enfant d'immigré	2
	Originaires d'un DROM-COM	1
ASSIGNATION RACIALISANTE	Blanc	28
	Minorité racialisée	10

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES INTERROGÉES DANS L'ENQUÊTE QUALITATIVE

PROFILS DES MEMBRES DU PERSONNEL AYANT PARTICIPÉ AUX ENTRETIENS		EFFECTIFS DANS L'ENQUÊTE QUALITATIVE
STATUT	Professeur d'université	6
	MCF	10
	PRAG	1
	Docteur vacataire	1
	Personnel administratif et technique (BIATSS)	10
ÂGE	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	2
	Descendant de deux parents immigrés	3
	Descendant d'un parent immigré ou petit enfant d'immigré	3
ASSIGNATION RACIALISANTE	Blanc	26
	Minorité racialisée	2

NOTES

¹ L'enquête ACADISCRi a reçu le soutien financier du Défenseur des droits, de l'Institut Convergences Migrations (ICM), de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (Injep), des laboratoires URMIS (Unité de Recherche Migration et Sociétés) et Minea (Migrations, Interculturalité et Éducation en Amazonie). L'enquête pilote a eu lieu en 2020.

² Kristin Bumiller, « Victims in the Shadow of the Law: A Critique of the Model of Legal Protection ». *Signs*, 1987, 12(3), pp 421-439.

³ Vincent-Arnaud Chappe, « L'égalité en procès : sociologie politique du recours au droit contre les discriminations au travail », *thèse de doctorat*, école normale supérieure de Cachan, 2013.

⁴ Hajjat Abdellali, Keyhani Narguesse, Rodrigues Cécile, « Infraction raciste (non) confirmée : sociologie du traitement judiciaire des infractions racistes dans trois tribunaux correctionnels ». *Revue française de science politique*, 2019, 69, 407-438.

⁵ Voir sur les violences de genre : Elisabeth Brown, Alice Debauche, Christelle Hamel, Magali Mazuy (dir). *Violences et rapports de genre. Collection Grandes enquêtes*, Ined, 2020, 528 p. ; sur la transphobie : Arnaud Alessandrini, Karine Espineira, *Sociologie de la transphobie, Maison des sciences de l'homme d'Aquitaine*, 2015, 182 p. ; sur les violences, notamment sexuelles, dans l'enseignement supérieur : Zahia Ouadah-Bedidi, Christelle Hamel, « Subir des violences pendant le cursus universitaire. Résultats de l'enquête Virage-Université à Paris Diderot - IPGP ». *Les cahiers du CEDREF*, 2022, 25 ; Amandine Lebugle, Justine Dupuis, et l'équipe de l'enquête Virage, *Les violences subies dans le cadre des études universitaires*, Ined, *Document de travail*, 2018, 245.

⁶ Farah Deruelle, Julie Jarty, « Juger les violences sexuelles à l'université : le pari du droit disciplinaire ». *Champ pénal*, 2023, 28.

⁷ Défenseur des droits, Organisation internationale du travail, La perception des discriminations dans l'emploi. 15^e baromètre, *coll. Études et résultats*, 2022. Si ce baromètre se focalise sur un secteur d'activité (les services à la personne), il présente également des résultats pour l'ensemble de la population active.

⁸ Vincent-Arnaud Chappe, *op. cit.*

⁹ Ewa Bolgalska-Martin, Aline Prévert, Bartolomiej Barcik, Oscar Navarro, *Parcours institutionnel de victimes de discriminations. Note de synthèse du rapport de recherche publié en septembre 2012*. ORIV.

Kristin Bumiller, « Victims in the Shadow of the Law: A Critique of the Model of Legal Protection ». *Signs*, 2013, 12(3), pp. 421-439. Vincent-Arnaud Chappe, *op. cit.* ; Milena Doytcheva, « Diversité et lutte contre les discriminations au travail. Catégorisations et usages du droit », *Les cahiers de la LCD*, 2018, 6, pp. 13-35.

¹⁰ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

¹¹ 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). *Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur*, pp. 65-72).

¹² Sylvie Cromer, Christelle Hamel, « La mesure du harcèlement sexuel et des violences sexistes à l'Université : les apports de l'enquête Virages et rapports de genre (dite VIRAGE) », *Les cahiers du CEDREF*, 2014, 19.

¹³ Les étudiantes et étudiants ont été interrogés sur leur expérience des discriminations et des violences sexistes et sexuelles subies depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur.

¹⁴ Pour une analyse des traitements discriminatoires déclarés par les victimes et de leurs conséquences sur la personne et sur son parcours, voir le rapport dont cette synthèse est issue (publié sur le site web de la recherche ACADISCRi).

¹⁵ L'enquête pilote a eu lieu entre février et avril 2020. Les collectes dans les cinq autres établissements ont eu lieu entre janvier 2021 et juillet 2022, selon les établissements. Dans certains établissements, la procédure de collecte a été perturbée par les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid19.

¹⁶ Par souci d'alléger l'écriture, nous parlerons aussi, alternativement, de discriminations, d'actes, comportements ou expériences discriminatoires.

¹⁷ 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 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 (tels que le handicap/l'état de santé, ou encore les motifs politiques et syndicaux). L'inclusion de l'ensemble des motifs discriminatoires prohibés aurait rallongé considérablement le questionnaire. Cela a conduit à privilégier la possibilité pour les répondants et répondantes 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 renvoient 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 étudiants et étudiantes et 0,9 % des membres du personnel ont déclaré un autre motif que ceux explicitement listés dans le questionnaire.

¹⁸ Derald Wing Sue, *Microaggressions in Everyday Life : Race, Gender, and Sexual Orientation*. Wiley, 2010.

¹⁹ Ces traitements négatifs peuvent dans certaines circonstances caractériser un harcèlement discriminatoire, qui constitue l'une des formes de discrimination reconnues en droit.

²⁰ Les personnes contactées pour ces entretiens étaient celles qui avaient rapporté des traitements inégalitaires dans le questionnaire et qui s'étaient déclarées volontaires pour participer à un entretien. Les caractéristiques des personnes enquêtées sont présentées en annexe.

²¹ Ont ici été regroupées les modalités de réponse « Votre conjoint, partenaire, concubin ou petit ami », « Un membre de votre famille » et « Un ami » à la question « Si vous avez parlé de ce fait à quelqu'un, de qui s'agissait-il ? ».

²² Les prénoms des personnes interrogées ont été changés.

²³ Vincent-Arnaud Chappe, *op. cit.*

²⁴ Les pourcentages indiqués dans les graphiques et le texte sont pondérés. Les effectifs mentionnés dans le champ correspondent au nombre réel de répondantes et répondants dans chacune des deux sous-populations.

²⁵ Une question, invitant les personnes interrogées à indiquer si elles avaient parlé des faits « à quelqu'un », listait plusieurs interlocuteurs possibles, dont les responsables pédagogiques et administratifs.

²⁶ Les résultats présentés ici sont issus de deux questions. La première (« Au moment des faits, quelle a été votre réaction ? ») incluait les items suivants : « Vous l'avez rendu public sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Whatsapp, Instagram, Snapchat, Tumblr, blogs, etc.) » ; « Vous avez contacté les médias (presse, TV, radio...) ». La seconde (« Si vous avez parlé de ce fait à quelqu'un, de qui s'agissait-il ? ») faisait notamment référence à « un ou une internaute ».

²⁷ Les violences sexistes et sexuelles renvoient à trois catégories dans la recherche ACADISCR : les comportements participant d'un climat sexiste sexualisé ; le harcèlement sexuel ; les agressions sexuelles et viols.

²⁸ Par classisme, on entend le mépris de classe. Pour saisir le classisme, le questionnaire faisait référence au « lieu de résidence ou à l'origine sociale » des personnes enquêtées.

²⁹ Le validisme fait référence ici aux discriminations en raison de l'état de santé ou du handicap.

³⁰ Yasmine Siblot, *Faire valoir ses droits au quotidien : les services publics dans les quartiers populaires*. Presses de Sciences Po, 2006.

³¹ Cris Beauchemin, Christelle Hamel, Maud Lesné, Patrick Simon, « Les discriminations : une question de minorités visibles ». *Population & Sociétés*, 2010, 466, pp. 1-4.

³² Elodie Druez, « Les statistiques ethniques comme ressource de politisation : l'éclairage d'une comparaison franco-britannique à partir du cas de diplômé·e·s d'origine subsaharienne ». *Les Cahiers de la LCD*, 2020, 13, pp. 107-124.

³³ Yaël Brinbaum, Jean-Luc Primon, « Parcours scolaires des descendants d'immigrés et sentiments d'injustice et de discrimination ». *Économie et statistique*, Insee, 2013, 464-466, pp. 215-243.

³⁴ Paul Cuturello, « Discrimination : faire face ou faire avec : le(s) sens du mot « discrimination » chez les jeunes d'origine maghrébine ». *Agora débats/jeunesses*, 2011, 57, pp. 63-78.

³⁵ 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.
Élodie Druez, « Politisation, discriminations racistes et études supérieures. Complexifier le " quanti " par le " quali " ». *Revue française de science politique*, 2021, 71(3), pp. 437-459.

³⁶ L'enquête REMEDES, réalisée depuis lors, montre le déploiement progressif de ces dispositifs, bien que de façon encore très inégale selon les établissements. Voir : Lhory 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.

³⁷ Ewa Bolgalska-Martin, « Les deux hontes des victimes de la discrimination », In Emmanuel Jovelin, Anigone Mouchtouris (dirs.), *Remords et honte. Lecture sociologique des sentiments*, Le Manuscrit, 2016, pp. 59-77.

³⁸ Farah Deruelle, Julie Jarty, « Juger les violences sexuelles à l'université : le pari du droit disciplinaire ». Champ pénal, 2023, 28.

³⁹ 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>.

⁴⁰ L'effectif de victimes étudiantes est ici peu élevé, mais suffisant pour poser cette hypothèse (91 étudiants et étudiantes déclarent avoir vécu un traitement discriminatoire jugé grave lié au handicap/au problème de santé et avoir initié un ou plusieurs signalements).

⁴¹ Une question (« Au sein de votre établissement, cette démarche a déclenché... ») portait en effet sur les résultats des signalements internes (étaient notamment mentionnés les résultats suivants : « une médiation », « une enquête interne préalable à une procédure disciplinaire », « une procédure disciplinaire »).

⁴² Vincent-Arnaud Chappe, *Op. Cit.* ; Défenseur des droits, Organisation internationale du travail. (2022). *La perception des discriminations dans l'emploi...*, *op. cit.*

⁴³ Pour une analyse plus détaillée des conséquences des discriminations sur les victimes à l'université, voir le rapport dont cette synthèse est issue.

⁴⁴ C'est-à-dire la manière dont les individus perçoivent le droit et en font usage. Voir : Patricia Ewick, Susan Silbey. *The Common Place of Law. Stories from Everyday Life*. Chicago and London, The University of Chicago Press, 1998, 336 p.

⁴⁵ Dans le cadre d'un projet financé par l'ANR (ESTRADES), auquel participe l'équipe de recherche ACADISCR, les enquêtes de victimisation seront poursuivies dans d'autres universités ; le projet inclut également des entretiens auprès des acteurs et actrices de la lutte contre les discriminations, notamment des missions Égalité.

Dans le cadre de ses missions confiées par la Loi organique du 29 mars 2011, le Défenseur des droits soutient des travaux d'études et de recherches intéressant ses différents champs de compétence :

- la défense et la promotion des droits des usagers des services publics ;
- la défense et la promotion des droits de l'enfant ;
- la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ;
- le respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité ;
- l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte.

La collection Éclairages se propose de mettre à disposition des spécialistes, des décideurs, des professionnels comme du public le plus large, les synthèses des travaux menés par des équipes de recherche pluridisciplinaires et indépendantes pour le compte de l'institution. Elle a vocation à éclairer le débat public et documenter les enjeux de l'intervention du Défenseur des droits.

