

# Traitements inégalitaires et discriminations à l'université

Résultats de l'enquête ACADISCRI à l'Université Côte d'Azur

Géraldine Bozec, Université Côte d'Azur (URMIS) et l'équipe ACADISCRI

Consortium Université Paris Nanterre-CriSis-Université Côte d'Azur

Financements : Défenseur des droits, Institut Convergences Migrations, INJEP, URMIS et Minea.

Prolongement aujourd'hui dans le cadre du projet ANR ESTRADES (en collaboration avec l'équipe de Yannick L'Horty, Univ. Gustave Eiffel, ONDES)



# ACADISCRI à Université Côte d'Azur

- ✓ Enquête réalisée par des chercheurs et chercheuses spécialistes de ces questions selon une approche scientifique
- ✓ Importance des chiffres et de l'état des lieux
  - ✓ Première enquête de victimation déployée à Université Côte d'Azur
  - ✓ Une opportunité unique d'avoir un état des lieux complet, de connaître nos spécificités et de cibler nos actions en fonction
  - ✓ Améliorer notre impact prévention, traitement des situations
  - ✓ Première enquête nationale prenant en compte plusieurs critères de discrimination
- ✓ Une démarche positive d'Université Côte d'Azur de soutien à la recherche sur ces questions
- ✓ Une action de notre plan égalité professionnelle

# ACADISCRI à Université Côte d'Azur

- ✓ Déploiement à Université Côte d'Azur qui a impliqué une forte implication de l'équipe de gouvernance, DGS et des services (**DSI**, **DCM**, DRH, DEF, DRVI ..)
- ✓ Enquête en ligne fondée sur un questionnaire envoyé individuellement à l'ensemble de la population étudiante et du personnel
  - ✓ Déploiement auprès du personnel entre le 18 mai et le 19 juillet 2021 (taux de réponse 20,5 %)  
Déploiement auprès des étudiant·es du 31 janvier au 25 avril 2022 (taux de réponse 3,8 %)
  - ✓ Un rapport national sur la question des signalements des discriminations présenté au DDD
  - ✓ Rapport 86 pages remis à Université côte d'Azur en Mars 2024.
  - ✓ Synthèse des résultats
  - ✓ Plan d'action

Bozec, G., Alfonzo Gamez, A., Rodrigues, C., Blassel, R., et l'équipe ACADISCRI (mars 2024). *Traitements inégaux et discriminations à l'université. Résultats de l'enquête ACADISCRI à l'Université Côte d'Azur*. Document de travail ACADISCRI n°4, Consortium UPN-CRISIS-UCA, 86 pages.



## Plan de la présentation

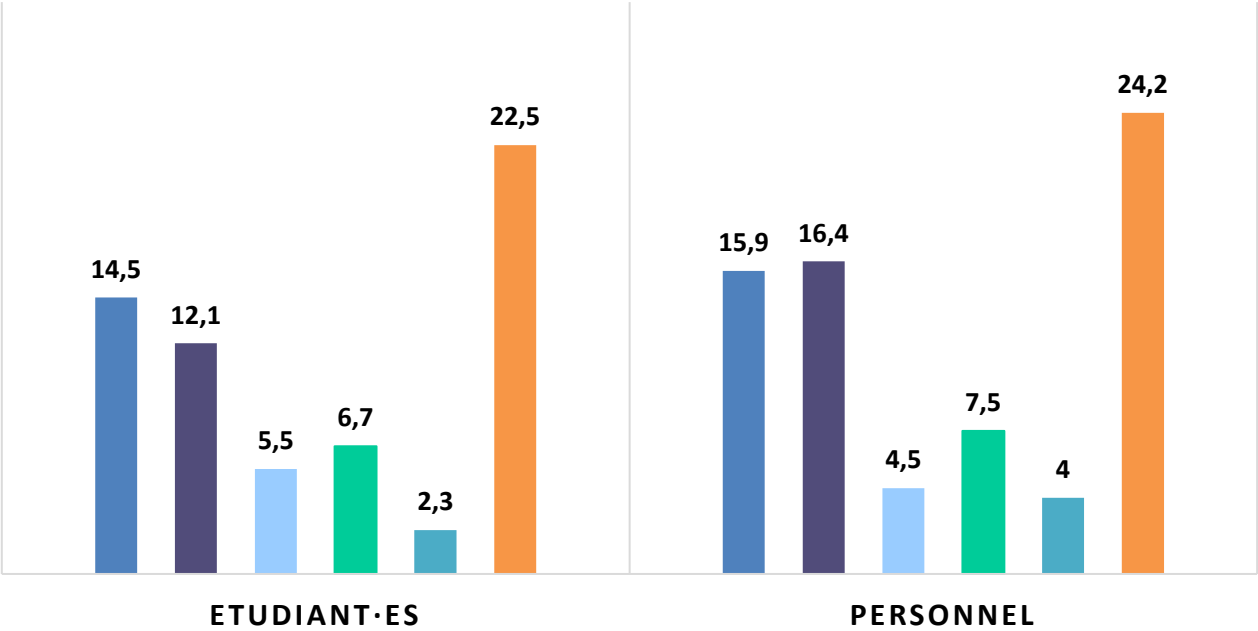
- I. Les traitements discriminatoires déclarés
- II. Les conséquences des situations rapportées sur la personne et son parcours
- III. Les formes de révélation et de signalement des discriminations vécues



# **I. Les traitements discriminatoires déclarés**

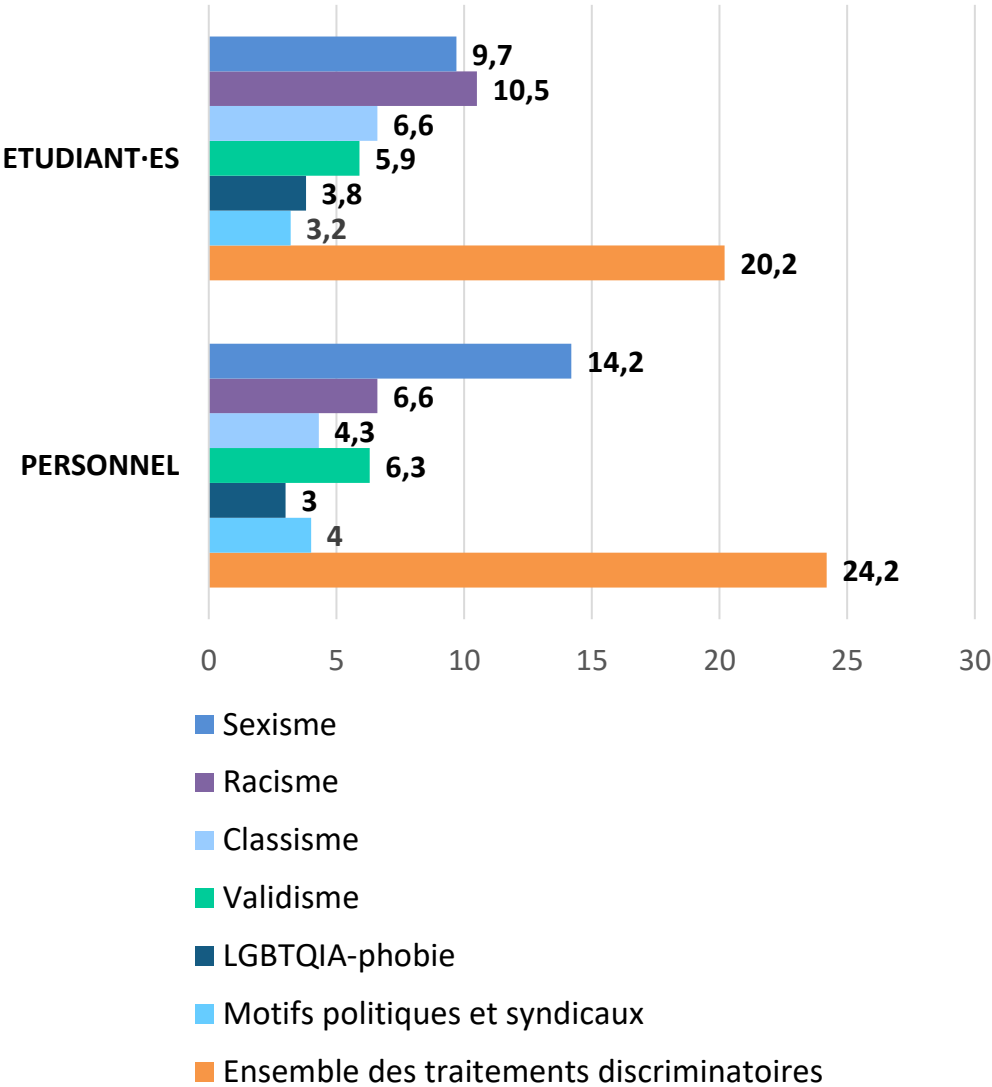
# Les traitements discriminatoires déclarés (perçus comme graves)

Formes des faits



- Micro-agressions
- Traitements défavorables
- Insultes/injures
- Violences sexistes et sexuelles
- Menaces et agressions physiques
- Ensemble des traitements discriminatoires

Motifs des faits



## Un niveau élevé de déclarations au sein des catégories les plus concernées

- **Traitements sexistes** : 16% des étudiantes et 23% des salariées. VSS : 7% dans les deux sous-populations (dont agressions sexuelles et viols : autour de 2,5%)

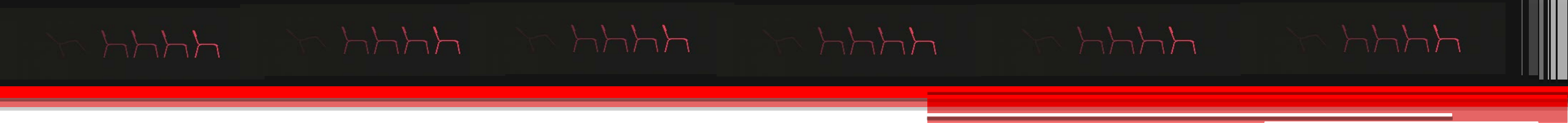
Devant tout l'amphi en cours, le professeur a dit "Les filles, il faut savoir quand sortir la jupe". Il suggérait par-là que notre corps était à vendre [...] Après en avoir fait part à d'autres enseignants, personne n'a réagi.

Des enseignants qui avaient l'habitude de déshabiller du regard toutes les étudiantes

Lorsque j'ai été titularisée, j'ai appris un mois après mon début de grossesse, et mon supérieur hiérarchique n'a pas été tendre avec moi

Proposition de prendre un poste [...]. Refus catégorique de la part de 4 agents d'être "sous les ordres d'une femme", insultes [...] destruction de papiers [...] insulte en public, refus de l'autorité [...]

Des regards, lubriques, des allusions déplacées, et une fois, une main baladeuse dans le dos et les fesses [de la part d'un collègue] [...] [...] Je savais que personne ne m'aurait soutenue (à l'époque) et que tout aurait été étouffé. Le milieu universitaire de gauche fait bloc et cache les pires turpitudes et corruptions.

- 
- **Traitements racistes** : 20-25 % des étudiant·es et des salarié·es des minorités racialisées. La même proportion en déclare parmi les immigré·es. Un tiers parmi les étudiant·es musulman·es

Refus de me payer à la hauteur des autres collègues ayant des primes et de la valorisation. [...] Beaucoup, dont les femmes en position hiérarchique, vous êtes une arabe, vous n'êtes qu'une femme seule, qu'une femme catégorie C, ce n'est pas possible d'y arriver, tu n'es pas du sérail, pas d'égalité des chances [...]

En plein cours il y a une prof qui s'est approchée de moi et m'a interrogée en m'appelant "Mariama" sans avoir pris la peine de me demander mon nom exact

Mon prénom ou mon nom de famille écorché par l'enseignant devant toute la promo, ce qui provoque des rires

Je marche dans l'université pour aller dans ma salle, deux garçons sont assis [...] j'entends "Ah c'est une renoi, j'aime pas les renoi"

- **Traitements classistes** : un niveau particulièrement élevé de déclarations à UniCA parmi les étudiant·es de milieux défavorisés (31 %), parmi lesquelles les étudiant·es étranger·es et enfants d'immigré·es sont sur-représenté·es

Je vis dans un quartier dit sensible. J'ai épousé un homme d'origine étrangère et les réflexions fusent de la part des étudiants [...] Je me suis fait insulter ouvertement [...] Rabaissements en raison de l'origine ethnique et sociale.





- **LGBTQIA-phobie** : 1 personne sur 5 parmi les minorités sexuelles (étudiant·es et salarié·es). Une sur-exposition aux VSS (près de 13% des étudiant·es LGBTQIA rapportent des formes jugées graves de VSS, vs 6,7% dans l'ensemble)

Le personnel dont j'étais responsable a fait pression sur la cheffe pour me faire muter de service... Et la cheffe étant homophobe a saisi l'occasion dont elle rêvait depuis des années

Utilisation de mon dead name, non respect des transgenres

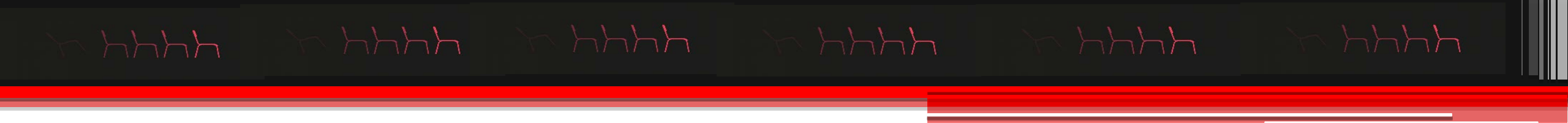
Il m'a demandé de coucher avec lui pour voir ce que ça faisait « de le faire avec un trans »

- **Validisme** : concerne 21 % des étudiant·es et des salarié·es dont le problème de santé/le handicap a un impact sur les activités habituelles

Hospitalisée deux fois en deux années, cela fait beaucoup [...] Mais aucun soutien de ma hiérarchie, de là ma vie personnelle a basculé.

LES PERSONNES DYS NE SONT PAS CONSIDEREES [...] Les aménagements ne sont pas appropriés et les tarifs également.

Un prof me disant que ma dépression n'était pas une maladie malgré un certificat médical.

- 
- **Discriminations politiques ou syndicales :** touchent 12% des étudiant·es et salarié·es engagé·es politiquement et 24% des salarié·es ayant exercé un mandat syndical

J'ai malencontreusement dit que les idées de certains candidats de droite étaient plutôt bonnes en argumentant et c'est parti en spirale de haine totale [...] Résultats des courses : ne jamais parler histoire et politique entouré de gens de gauche, ce qu'est la majorité du campus

Mon supérieur hiérarchique m'a annoncé que j'avais été écarté de mon sujet de recherche (à son profit) à cause de mon activité politique



## Auteur·rices et contextes de situations (les plus marquantes aux yeux des enquêté·es)

- **Une configuration entre pairs prédominante** chez les étudiant·es (42% des situations) mais des auteur·rices **enseignant·es-chercheur·es dans 20% des cas** (et 31% des cas pour le validisme)
- **Du côté du personnel, une configuration hiérarchique** : si l'auteur·rice appartient majoritairement à la même catégorie (enseignant·es-chercheur·ses ou BIATSS), il/elle est le plus souvent en position hiérarchique supérieure (deux tiers des cas) et plus âgé·e (57% des cas)
- **83% des situations se déroulent en face-à-face** (15% sur les réseaux sociaux pour les étudiant·es ; 16% par email et 30% “dans leur dos” pour les salarié·es)
- Pour les étudiant·es, ces interactions en face-à-face se déroulent principalement dans les locaux de l'établissement ou du CROUS (41%), mais aussi aux abords (21%) et lors d'activités semi-privées et semi-universitaires comme les fêtes étudiantes (14%). Pour le personnel, essentiellement dans l'établissement (75%).

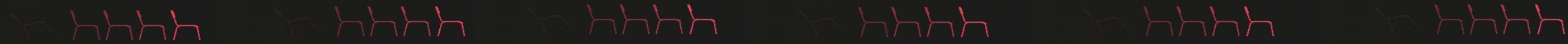


## **II. Les conséquences des situations rapportées sur la personne et son parcours**

## Conséquences sur la personne

**Des conséquences délétères sur l'image de soi, la motivation, le rapport aux autres et la santé mentale**

Principales incidences sur la personne	Etudiant-es (N= 267)	Personnel (N=143)
Vous avez perdu confiance en vous	49,6	42,8
Vous avez eu une mauvaise image de vous-même	39,2	23,3
Vous vous êtes mis·e à vous méfier des autres	40,0	51,9
Vous vous êtes découragé·e, démotivé·e	42,6	46,9
Vous avez fait une dépression ou un burn-out	25,1	26,2
Vous avez eu des idées sombres ou pensées suicidaires	20,9	18,6
Aucune incidence	7,3	6



## Les conséquences sur le parcours d'études et la carrière

Principales incidences sur le parcours d'études	% ramené à l'ensemble des victimes de discriminations (N=267)
Vos notes ont baissé	14,9
Vous avez redoublé	8,5
Vous avez échoué à un ou plusieurs examens	15,1
Vous avez échoué à un concours	3,2
<i>Au moins une incidence sur la réussite scolaire</i>	24
Vous avez changé de filière ou d'établissement	8,6
Vous n'avez pas pu entrer dans la formation de votre choix	7,1
Vous avez arrêté provisoirement vos études	6,7
Vous avez été mis·e à l'écart par les autres	7,2

Principales incidences sur le parcours professionnel	% ramené à l'ensemble des victimes de discriminations (N=143)
Vous avez changé d'établissement	7,5 %
Vous avez dû quitter votre travail	5,4 %
Vous avez changé de service	10,6 %
<i>Départ de l'établissement, du poste ou du service</i>	18,4%
Vous avez échoué à un concours ou une promotion	10,8 %
Votre progression de carrière a été ralentie	29,8 %
Vous avez été mis·e à l'écart par les autres collègues/votre hiérarchie	12,5 %



### **III. Les formes de révélation et de signalement des discriminations vécues**

# Types de signalements institutionnels pris en compte dans le questionnaire

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

- Mission égalité de l'établissement (égalité femmes-hommes, racisme et antisémitisme, mission handicap)
- CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)
- Médecine préventive ou du travail
- Hiérarchie ou service des ressources humaines
- Direction ou présidence de l'établissement
- Syndicat

Signalements internes

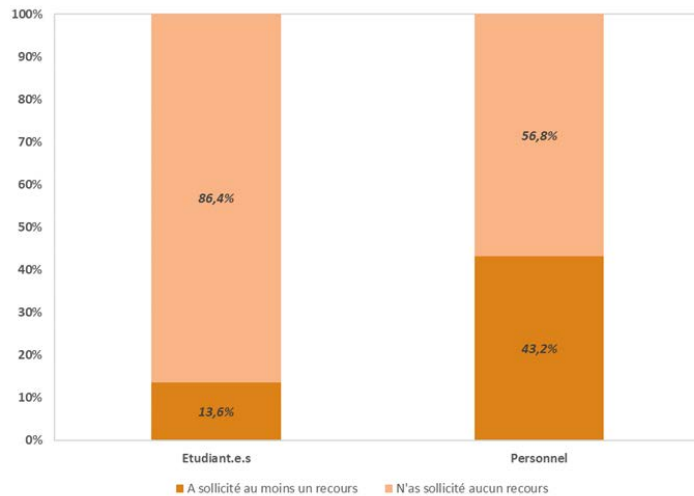
- Association d'aide aux victimes
- Association spécialisée (contre le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, l'homophobie...)
- Avocat·e
- Défenseur des droits
- Police ou gendarmerie
- Tribunal administratif ou prud'hommes
- Procureur de la République

Signalements externes

**Autre question sur le fait de parler de ces situations à des tiers (dont des responsables pédagogiques, administratifs., etc.)**



## (Non)recours parmi les victimes



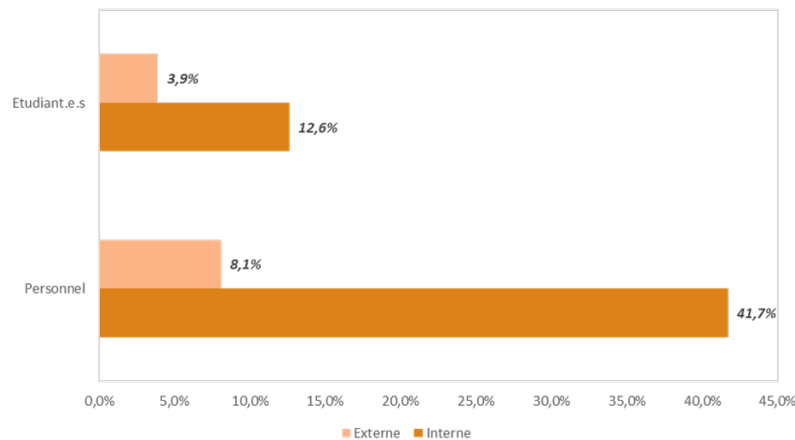
### Un très faible niveau de signalement chez les étudiant·es

Parmi les services les plus sollicités :  
direction/présidence de l'établissement ; syndicats  
; police/gendarmerie (autour de 4% des victimes)  
Partage des faits aux responsables pédagogiques  
(11%) et administratifs (6,5%)

### Des signalements fréquents du côté du personnel

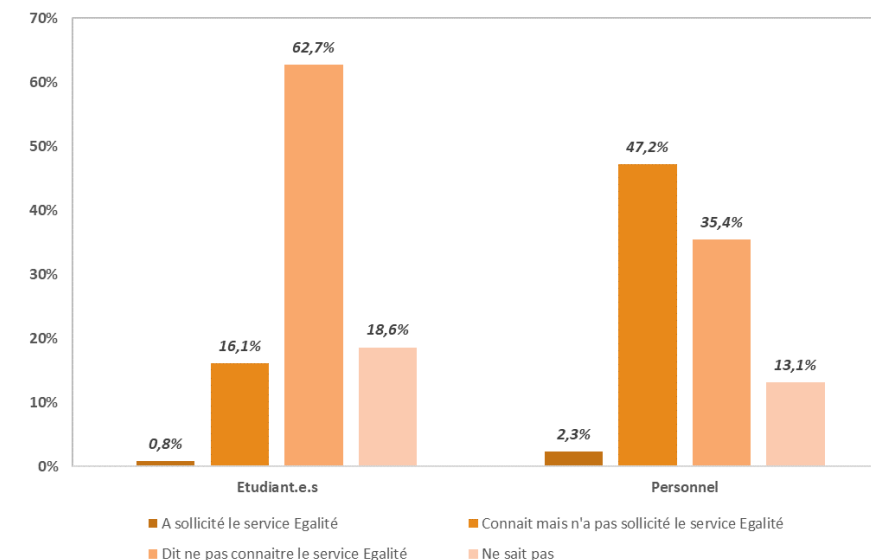
Services les plus sollicités par le personnel : médecine préventive (23%) ; hiérarchie ou RH (22%), direction/présidence (17%), syndicat (14%)

## Part des victimes ayant effectué des signalements internes et externes



**A la date de l'enquête, un des freins au signalement : la méconnaissance des dispositifs à solliciter**

## Connaissance et sollicitation de la Mission Egalité



## Suites et conséquences des signalements

Résultat final de l'ensemble de démarches (effectifs de répondant-es)	Etudiant-es	Personnel
Réparation ; auteur·rice sanctionné·e administrativement ou par la justice ; l'auteur·rice a changé de service	7	11
L'affaire est restée sans suite ou la victime a abandonné	15	34
La victime a été débouté·e ; a reçu une sanction ; a changé de service ou d'établissement ; a été victime de représailles ; ou a vu l'accusation se retourner contre elle	10	25
Ne sait pas	6	9
Refus de répondre	2	3
Champ : Etudiant-es (N=34) et membres du personnel (N=68) de l'Université Côte d'Azur ayant déclaré au moins un traitement discriminatoire grave et ayant effectué au moins un signalement		

### Une faible reconnaissance du préjudice subi :

- Des signalements perçus comme sans « sans suite » par une majorité des victimes
- Des formes de réparation pour 1 étudiant·e sur 5 et 1 salarié·e sur 6
- Des effets négatifs dans une proportion importante des cas (10 étudiant-es sur 34 et 25 salarié-es sur 68)

## Conclusion

- **Des faits discriminatoires répandus à UniCA, comme dans d'autres établissements**
- Des étudiant·es de catégories populaires (souvent étranger·es/descendant·es d'immigré·es) particulièrement concerné·es par les traitements discriminatoires liés à l'origine sociale et au statut ethno-racial dans cette université
- Comme dans d'autres établissements, **les traitements discriminatoires sont très rarement révélés et signalés par les étudiant·es. Une université peu perçue comme un espace où ils·elles peuvent prévaloir leurs droits** (cf résultats du volet « Recours » de l'enquête ACADISCRI)
- **Institutionnaliser la lutte contre les discriminations** à l'université crée un cadre sécurisant pour les personnes. Cela renverse les responsabilités et le sentiment de « faute »

« Le cadre mis en place me donne un sentiment de protection . Ça devient... [...] des gens qui ne savent pas se conduire, et c'est dangereux pour eux [...] Donc je me retrouve en position un peu paternaliste à leur dire « fais gaffe parce que si je te rapporte à la directrice, ça va mal se passer pour toi ». Ça vous met quelque part en position de pouvoir par rapport à cette situation qui aurait pu être vécue inversement » (Camille, MCF)



# PLAN D'ACTION

## Transversal

- ⇒ Audit organisationnel de la mission et des dispositifs pour simplifier et rendre visible les dispositifs
- ⇒ Recrutement d'une coordinatrice dispositifs
- ⇒ Améliorer nos procédures de recrutement et de sélection
- ⇒ Enrichir nos analyses avec davantage d'indicateurs de la diversité (genre, origine auto déclarée..)
- ⇒ Créer une Charte de l'engagement des managers
- ⇒ Etablir une convention avec le CROUS autour de l'articulation avec nos dispositifs
- ⇒ Prendre en compte dans le choix de nos prestataires leur politique en matière de VSS/Harcèlement/Discrimination



# PLAN D'ACTION

## Racisme et discrimination en raison de la religion

- ⇒ Nommer un ou une référente racisme et laïcité
- ⇒ Sensibiliser à l'occasion du 21 mars pour la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale
- ⇒ Proposer des sensibilisations étudiantes et personnels concernant les stéréotypes en lien avec les origines ou nationalités, la maîtrise de la langue et les accents
- ⇒ Création d'un guide de bonnes pratiques pour les enseignants et enseignantes
- ⇒ Proposer des sensibilisations Islamophobie/ antisémitisme
- ⇒ Rappeler la réglementation concernant le port de signes religieux à l'Université, et les autorisations d'absences pour les grandes fêtes religieuses



# PLAN D'ACTION

## Sexisme

- ⇒ Créer un plan de formation annuel pour les personnels sur la question des violences sexistes et sexuelles
- ⇒ Créer un plan de formation spécifique aux étudiant·es ambassadeurs et ambassadrices, relais santé et responsables associatifs avec des thématiques ciblées
- ⇒ Déployer le MOOC violences sexistes et sexuelles d'IMT-atlantique/CPED/MESR
- ⇒ Créer 2 stratégies de communication pour faire connaître les dispositifs et leur fonctionnement au personnel et aux étudiant·es
- ⇒ Créer des nouvelles campagnes de sensibilisation sur la base de témoignages
- ⇒ Créer un outil de sensibilisation chiffre clés

# PLAN D'ACTION

## Les LGBTphobies

- ⇒ Mise en place de la procédure de changement prénom d'usage pour le personnel
- ⇒ Signer la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur proposée par l'autre cercle
- ⇒ Campagne de sensibilisation lutte contre les violences LGBTphobes à l'occasion du 17 mai pour toute la communauté
- ⇒ Sensibilisation spécifique à destination des SRHP et des services de scolarité
- ⇒ Communiquer sur le fait que nos dispositifs de signalement sont prévus pour les violences LGBTphobes