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

Géraldine Bozec, Université Côte d'Azur, URMIS
Laura Schuft, Université Côte d'Azur, URMIS

L’équipe de recherche ACADISCRI et les financements institutionnels du projet

L’équipe

- Marguerite Cognet (ex. Université de Paris Cité, URMIS)
- Fabrice Dhume (Université catholique de Louvain en Belgique, ESPO / IACS – GIRSEF)
- Abdellali Hajjat (Université Libre de Bruxelles en Belgique, GERME).
- Géraldine Bozec (Université Côte d’Azur, URMIS)
- Christelle Hamel (INED)
- Hanane Karimi (Université de Strasbourg, SAGE)
- Cécile Rodrigues (CNRS, CERAPS)
- Romane Blassel (ex-Université Côte d’Azur, URMIS)
- Pierre-Olivier Weiss (ex-Université Côte d’Azur, URMIS)
- Tana Bao (ex-IRD, URMIS)
- Camille Gillet (GEMASS, Sorbonne Université)
- Lucie Longuet (Université Rennes 2, ERMES)

Puis : Anabell Alfonzo-Gamez et Jimmy Stef (Université Côte d’Azur, URMIS) ; Jade Fournier (Sciences Po Paris) ; Laura Schuft (Université Côte d’Azur, URMIS) pour le volet « Recours »

Principaux financeurs : Défenseur des droits, INJEP, Institut Convergences Migrations, URMIS

Aujourd’hui prolongement dans le cadre du projet **ANR ESTRADES**

L’enquête ACADISCRI et du volet « Recours »

Un volet d’une recherche plus large, l’enquête ACADISCRI :

- Saisir les traitements discriminatoires aussi bien du côté **des étudiant·es que du personnel**
- En prenant en compte **les principaux critères de discrimination** : genre, statut ethnoracial, classe sociale, orientation sexuelle, identité de genre, santé et handicap, orientations politiques et syndicales
- Un regard centré sur **l’expérience pratique des personnes**
- Une **appréhension élargie des traitements discriminatoires** : renvoyant à un motif prohibé, mais dont la forme ne recouvre pas nécessairement une discrimination au sens juridique du terme
- Prise en compte de la diversité des formes : **micro-agressions, insultes et injures, traitements défavorables, menaces et agressions physiques**
- Analyser **les contextes** (lieux de production, acteur·rices direct·es, témoins, réactions…), le ressenti des victimes et les **effets sur leurs personnes et leurs parcours**

L’enquête ACADISCRI et du volet « Recours »

Le volet « Recours » :

- Financé par le **Défenseur des droits** (partie qualitative)
- Avait pour objectif d’analyser **les processus facilitant ou freinant les démarches de signalement des discriminations vécues dans le cadre universitaire**
- **Une définition élargie du « recours » :** faire appel à un tiers, pour obtenir de l’aide et tenter de faire cesser une situation discriminatoire (révélations aux proches ou aux pairs, signalements sans caractère formel, auprès d’une diversité d’interlocuteur·rices et de services)

Plan de la présentation

I. Présentation de la méthodologie, principales discriminations déclarées et conséquences sur les personnes

II. Les différentes formes de révélation et de signalement

III. Les processus facilitant ou entravant le signalement

IV. Suite et conséquences des signalements

I. Présentation de la méthodologie, principales discriminations déclarées et conséquences sur les personnes

Des méthodes mixtes

L’enquête quantitative

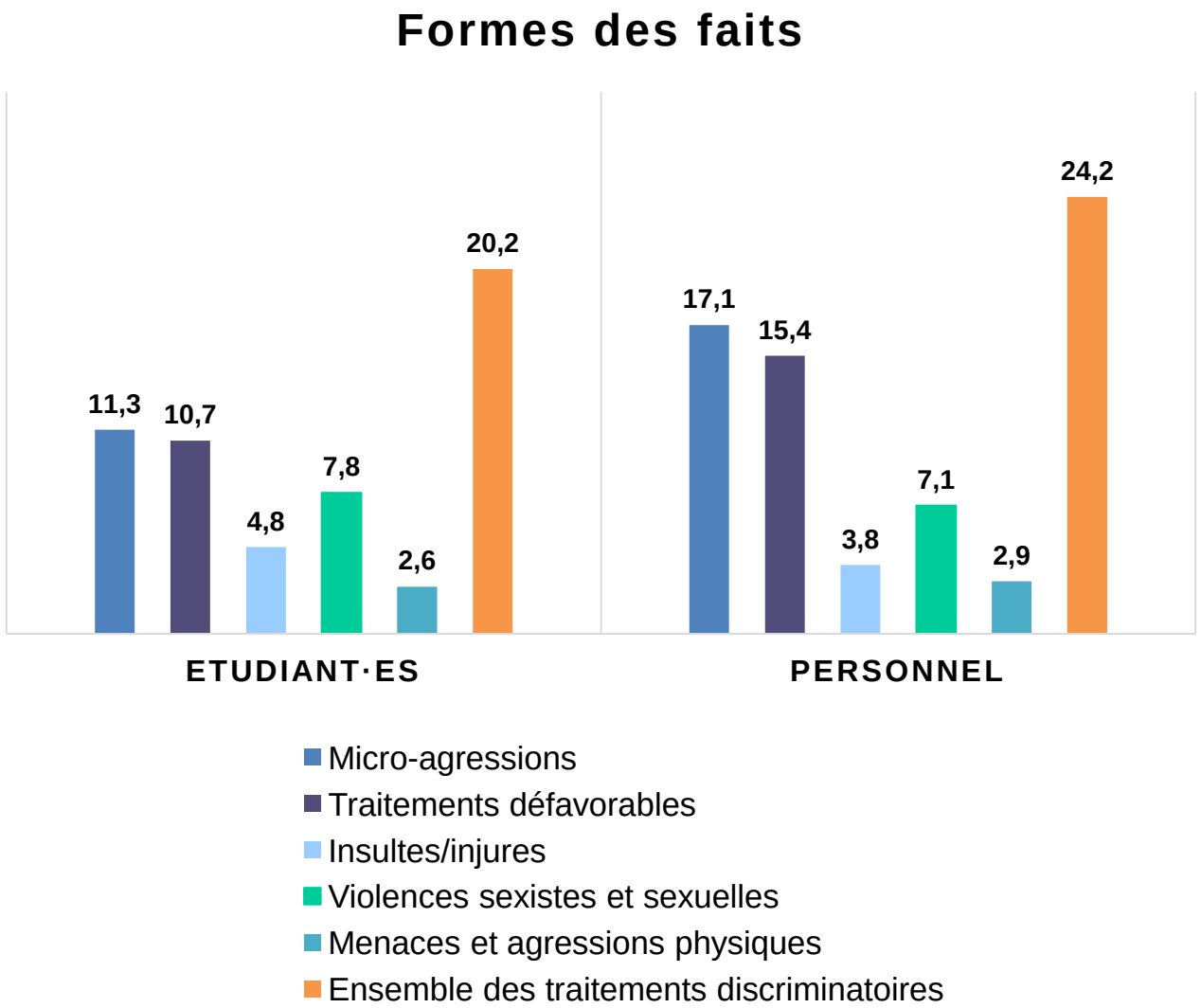
- Diffusion d'un questionnaire en ligne à toute la population étudiante et à l’ensemble du personnel
- 4 établissements pris en compte dans le volet « Recours »

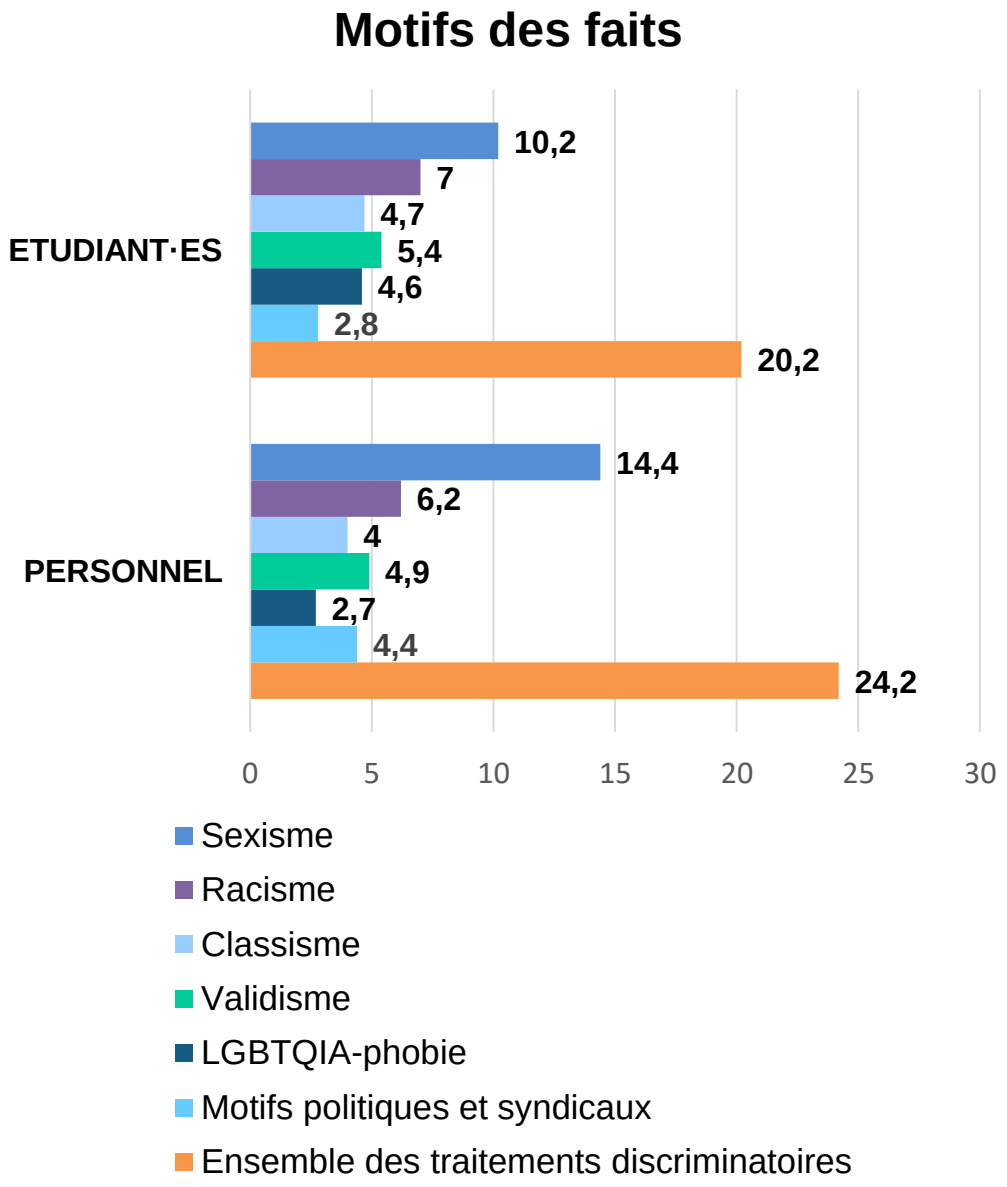
Etablissement	Population	Fin de collecte	Nombre d’enquêté·es	Taux de réponse (%)
Bropolis	Etudiant·es	Mai 2020	25 000	8,8
	Personnel	Mai 2020	2 000	23,9
Celestis	Etudiant·es	Mai 2021	20 000	8,8
	Personnel	Mars 2022	1 500	30,4
Gayader	Etudiant·es	Avril 2022	30 000	3,8
	Personnel	Juillet 2021	3 000	19,8
Andora	Etudiant·es	Avril 2022	65 000	3,9
	Personnel	Avril 2022	6 500	13,9

L’enquête qualitative

- Prise de contact suite aux coordonnées laissées volontairement dans le questionnaire
- 66 entretiens ont été conduits: 38 auprès des étudiant·es, 28 auprès du personnel

Les traitements discriminatoires déclarés
(perçus comme graves)





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

En congé maternité, une collègue m'a écrit pour dire qu'elle trouvait que je profitais du système […] Elle a demandé que les heures de correction des copies soient décomptées de mes heures statutaires […] J'ai donc dû « payer » mon congé maternité.

- Traitements sexistes : 15% des étudiantes et 24% des salariées. VSS : près de 11%

On avait un prof [….] il faisait toujours des réflexions aux filles un peu sexistes, à connotation sexuelle etc., […] Du coup nous les filles on ne voulait surtout pas être au premier rang (entretien)

[Mon supérieur] a tenté de m'embrasser dans son bureau. M'a attrapée par les poignets en me plaquant contre un mur.

- Traitements racistes : environ 1 personne sur 5 au sein des minorités racialisées ou religieuses, et parmi les immigré·es

À la fin d'un cours un professeur à attendu que tous les élèves sortent pour me dire que ma place n'était pas à l'université (car je porte un voile), et cela alors que j'étais en fin de licence (L3)

Lors d'un conseil j'ai été attaquée assez gratuitement sur mon accent, mes orientations recherche, mon identité culturelle […] En fait, c'est une série d'actes qui s'accumulent.

- Traitements classistes : 14 % des étudiant·es et 17 % des salarié·es d'origines « défavorisées »

J'ai été en poste dans un département aux habitudes bourgeoises (culture légitimée, français châtié) où mon franc parler d'origine populaire […], mon absence de culture classique […] m'ont été renvoyés à la figure à l'occasion de désaccords sur des questions par ailleurs strictement institutionnelles.

- LGBTQIA-phobie : 28% des étudiant·es homosexuel·les et 34% des étudiant·es trans'

Refus de plusieurs professeurs d'utiliser le bon prénom ou les bons pronoms pour parler de moi (je suis un homme transgenre)

- Validisme : 41 % des étudiant·es et 31% des salarié·es dont le problème de santé/le handicap a un fort impact sur les activités habituelles

[Ma responsable de formation] m'a dit que si vraiment je voulais une dispense d'assiduité [pour raisons de santé], c'est que plus tard je n'irai pas loin […], qu'on ne faisait pas comme ça des dispenses d'assiduité quand on travaillait, que quand on travaille, on travaille (entretien).

- Discriminations politiques ou syndicales : 33% des étudiant·es et 30% des salarié·es engagé·es dans un syndicat

Dans un contexte d'élections universitaires, un groupe d'hommes appartenant à une autre organisation m'a isolée, encerclée et menacée de viol et d'agression physique.

Conséquences sur la personne et son parcours

Des conséquences délétères sur l’image de soi, le rapport aux autres, la santé mentale

Principales incidences sur la personne	**Etudiant·es** (N= 1 608)	**Personnel** (N=606)
Vous avez perdu confiance en vous	46,7	42,8
Vous avez eu une mauvaise image de vous-même	36,4	29,7
Vous vous êtes mis·e à vous méfier des autres	38,2	52,1
Vous vous êtes découragé·e, démotivé·e	40,2	50
Vous avez fait une dépression ou un burn-out	17,7	24,1
Vous avez eu des idées sombres ou pensées suicidaires	15,8	16,3
Aucune incidence	11	3,1

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=1 608)
Vos notes ont baissé	14,3 %
Vous avez redoublé	6,5 %
Vous avez échoué à un ou plusieurs examens	11,3 %
Vous avez échoué à un concours	1,7 %
Au moins une incidence sur la réussite scolaire	*20,4 %*
Vous avez changé de filière ou d'établissement	7,8 %
Vous n'avez pas pu entrer dans la formation de votre choix	4,2 %
Vous avez arrêté provisoirement vos études	5,3 %
Vous avez été mis·e à l'écart par les autres	7,3 %

Principales incidences sur le parcours professionnel	% ramené à l'ensemble des victimes de discriminations (N=606)
Vous avez changé d'établissement	8,4 %
Vous avez dû quitter votre travail	3,8 %
Vous avez changé de service	10 %
Départ de l'établissement, du poste ou du service	*19%*
Vous avez échoué à un concours ou une promotion	6,7 %
Votre progression de carrière a été ralentie	23 %
Vous avez été mis·e à l'écart par les autres collègues/votre hiérarchie	10,1 %

II. Les différentes formes de révélation et de signalement

Révélations de faits discriminatoires jugés graves

- **Proches** (partenaire, amis, famille) – Fréquente chez le personnel (**82%**) et les étudiant·es (**79%**)
- **Pairs** (collègues, camarades) – Plus répandue chez le personnel (**76 %**), que chez les étudiant·es (**43 %**)
- **Responsable** pédagogique (**10,6%**) ou administratif·ve (**6,5%**) – Peu fréquente mais majoritaire chez les étudiant·es

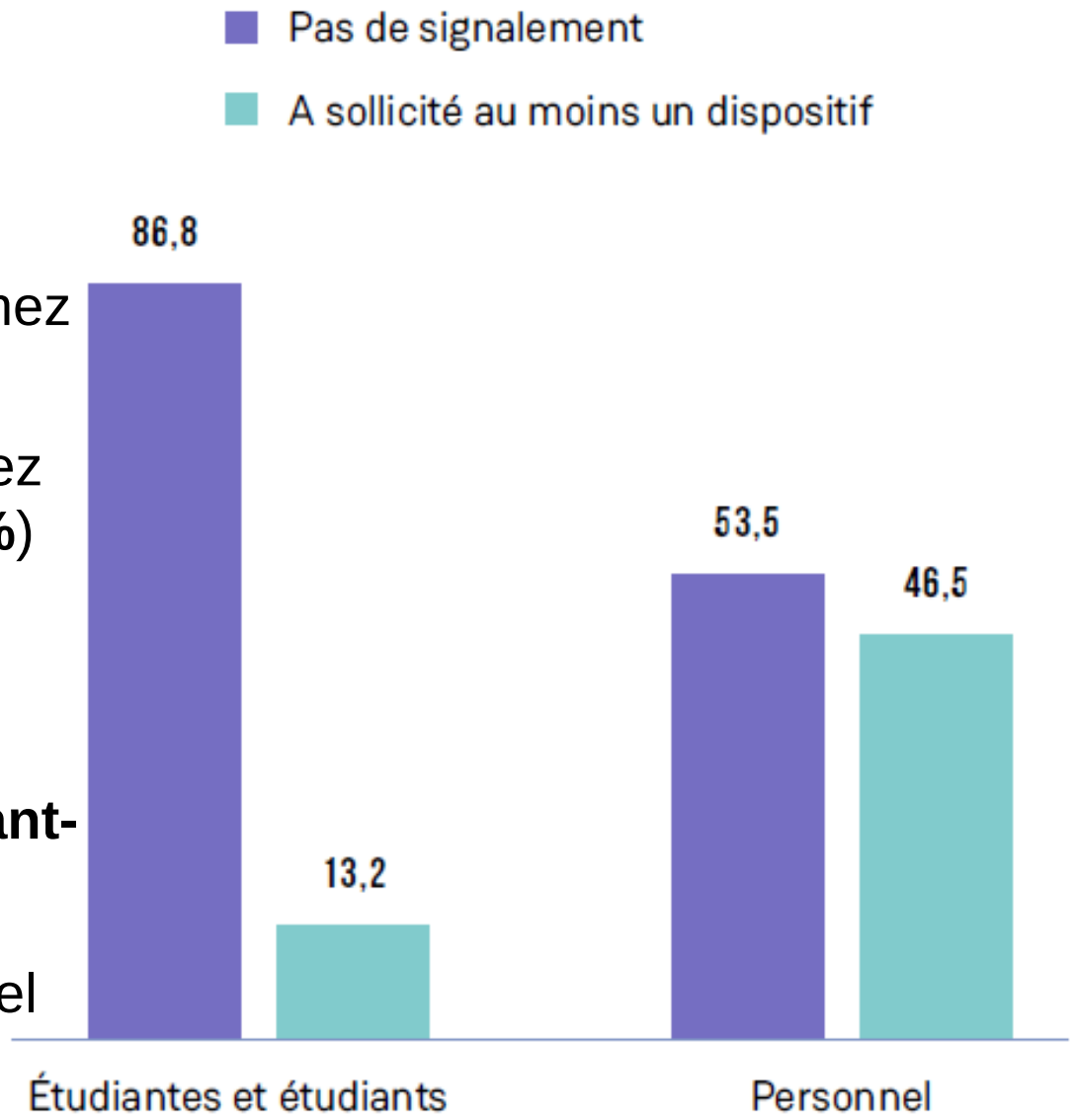
Révélations de faits discriminatoires jugés graves

- **Proches** (partenaire, amis, famille) – Fréquente chez le personnel (**82%**) et les étudiant·es (**79%**)
- **Pairs** (collègues, camarades) – Plus répandue chez le personnel (**76 %**), que chez les étudiant·es (**43 %**)
- **Responsable** pédagogique (**10,6%**) ou administratif·ve (**6,5%**) – Peu fréquente mais majoritaire chez les étudiant·es

Effets transformatifs des révélations :

- **Lecture des faits**
- **Transformation de l'expérience individuelle en problème collectif…**

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



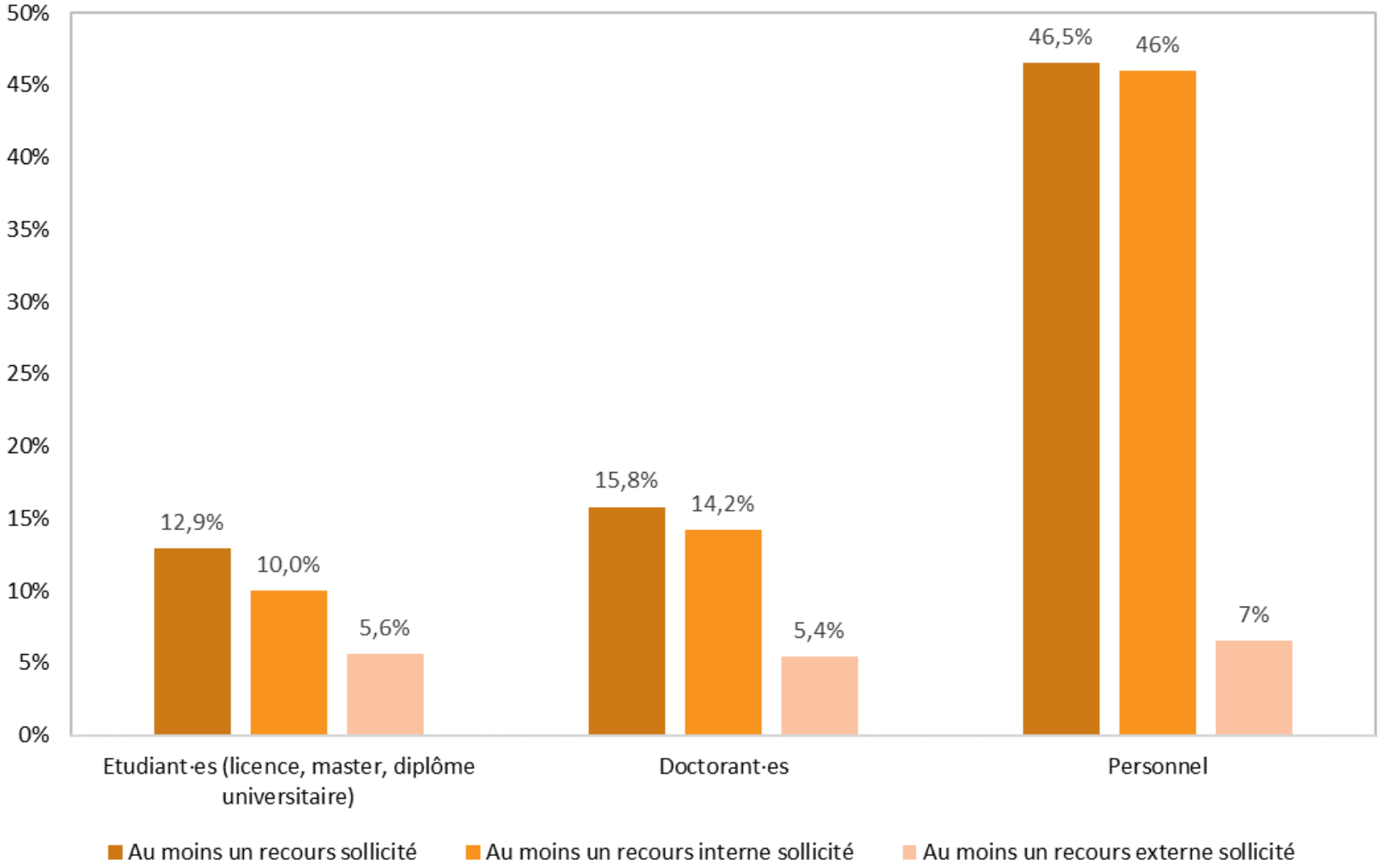
Révélations de faits discriminatoires jugés graves

- **Proches** (partenaire, amis, famille) – Fréquente chez le personnel (**82%**) et les étudiant·es (**79%**)
- **Pairs** (collègues, camarades) – Plus répandue chez le personnel (**76 %**), que chez les étudiant·es (**43 %**)
- **Responsable** pédagogique (**10,6%**) ou administratif·ve (**6,5%**) – Peu fréquente mais majoritaire chez les étudiant·es

Absence de recours – notamment parmi les étudiant-es

→ Une grande part d'étudiant·es (**60%**) et de personnel (**44%**) ne connaissent pas le service Égalité

Signalements institutionnels de faits jugés graves



Services pris en compte dans le questionnaire

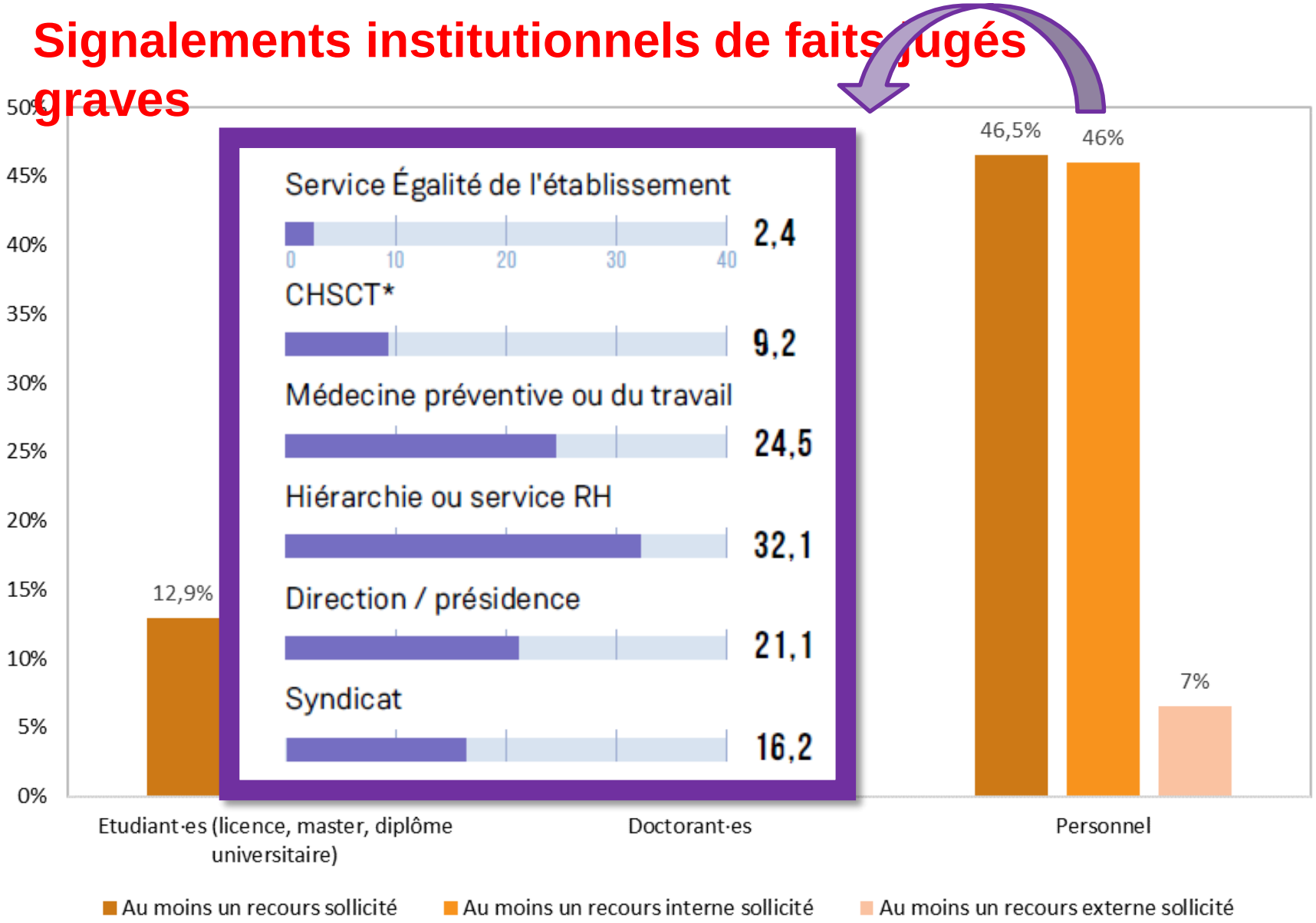
Internes

- Service égalité
- CHSCT (Comité hygiène, sécurité, conditions de travail)
- Médecine préventive/ du travail
- **Hiérarchie ou service des RH**
- Direction ou présidence
- **Syndicat**

Externes

- Association spécialisée
- Avocat·e
- Défenseur des droits
- **Police ou gendarmerie**
- Tribunal administratif ou prud'hommes
- Procureur de la République

Signalements institutionnels de faits jugés graves



Services pris en compte dans le questionnaire

Internes

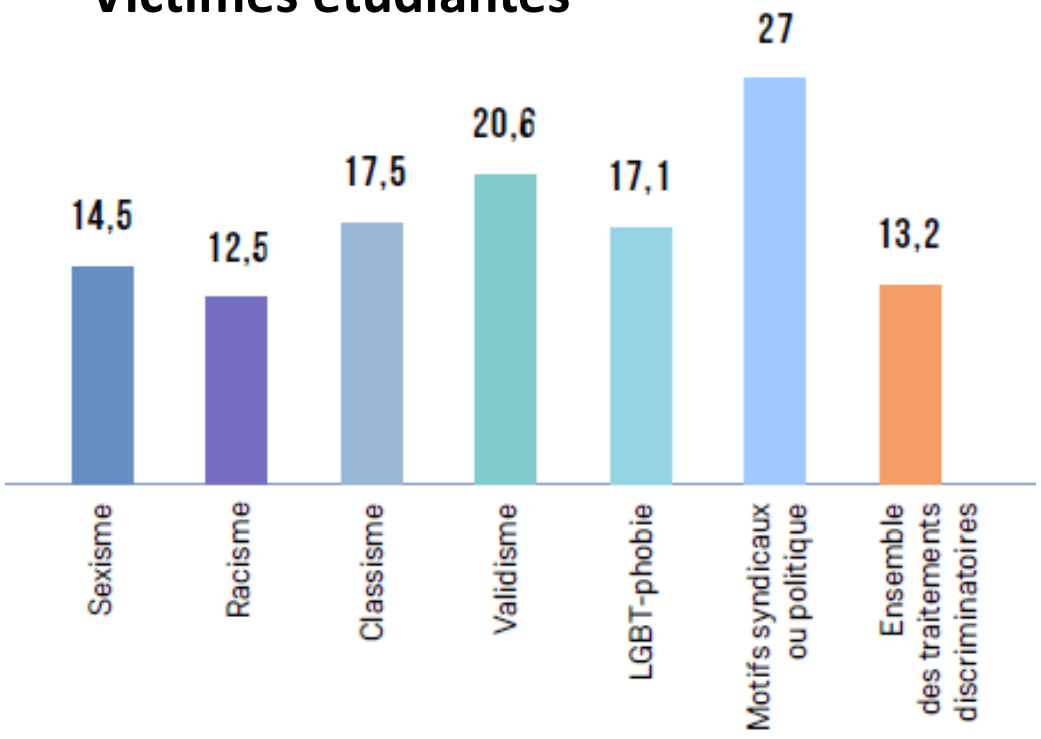
- Service égalité
- CHSCT (Comité hygiène, sécurité, conditions de travail)
- **Médecine préventive/ du travail**
- **Hiérarchie ou service des RH**
- **Direction ou présidence**
- Syndicat

Externes

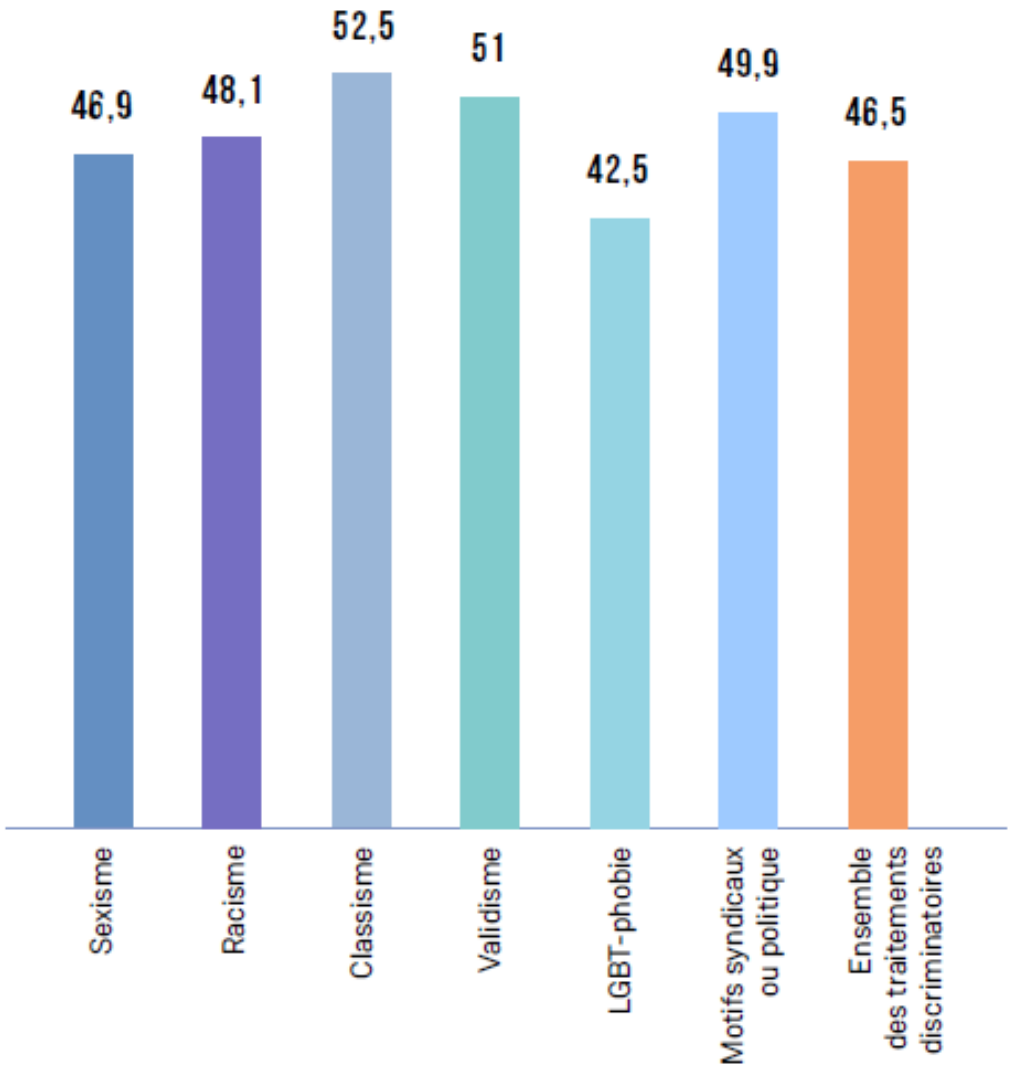
- Association spécialisée
- **Avocat·e**
- Défenseur des droits
- **Police ou gendarmerie**
- Tribunal administratif ou prud'hommes
- Procureur de la République

Signalements selon les motifs

Victimes étudiantes

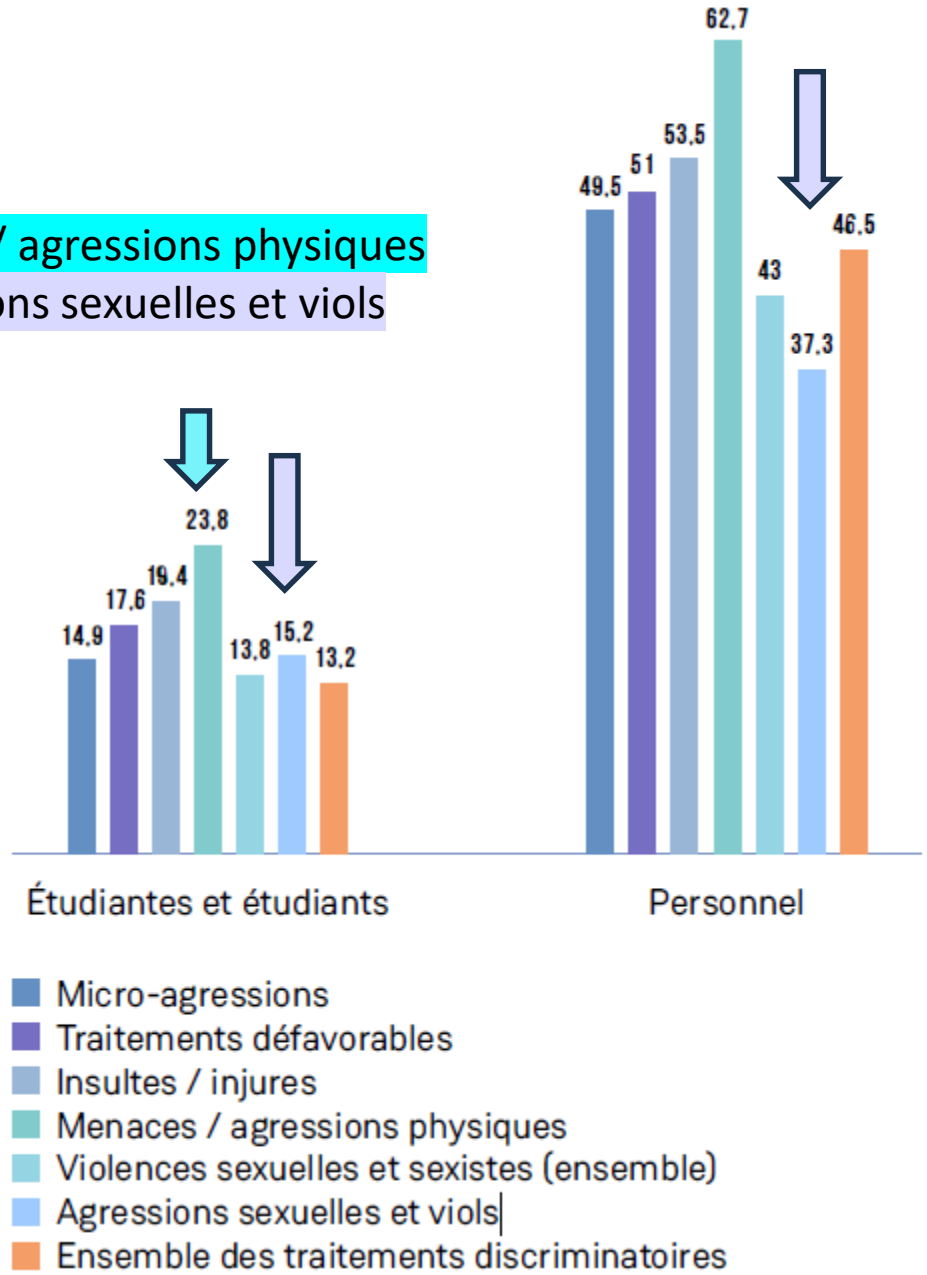


Victimes salariées



Signalements selon les formes

Menaces / agressions physiques
Agressions sexuelles et viols



III. Processus facilitant ou entravant le signalement des discriminations

3.1 Rapports de pouvoir et risques liés à la dénonciation

Une parole qui risque d'être moins légitime : « la parole d'un doctorant contre un professeur titulaire » porterait moins de poids (Hugo, étudiant)

Peur de représailles ou d'effets sur la carrière

- « Il y a certains stages où là c'est évident qu'on a trop peur de représailles pour en parler en direct. On attend d'être validé - parce que forcément il y a la sanction de la validation du stage - pour pouvoir dénoncer » (Solène, étudiante)
- « ça ne va justement que réalimenter la source de critique » (Abriel, administratif)
- « vous n'aurez jamais aucun poste » (Olivier, MCF HDR)

Domination renforcée par un stigmate « invisible » (LGBTQI+…)

Signalements facilités par le fait de se soustraire de la position subalterne

- « je n'avais rien à perdre » (Alexandre, étudiant)
- « j'avais appris que je mutais, donc j'avais (…) d'autant plus de raisons (…) d'être pro-active » (Salomé, MCF)

Recherche de solutions pratiques, de mise à l'abris

3.2 Rapport au droit et confiance/défiance envers l’institution

Un faible légitimité pour « faire valoir ses droits » dans l’espace universitaire, notamment chez les étudiant·es et les salarié·es en position précaire/subalterne

Renforcée par le manque de réponses institutionnelles aux demandes étudiantes, ou par la confrontation aux discriminations de la part d’agent·es de l’institution :

« On nous a appris [… que] de toute manière, on ne nous donnerait pas raison […]. Se plaindre, ça ne servira à rien […]. On nous rentre bien dedans, c'est fait pour qu'on reste là, qu'on se taise et qu'on ne dise rien. Malheureusement, j'ai perdu cette habitude de vouloir dénoncer, etc., parce qu'on nous a habitués » (Samia, étudiante)

« Moi je ne me suis jamais imaginée que j'allais entendre quelque chose au sein d'une classe alors que […] c'est l'endroit où on veut se sentir protégé […] qu'on est tous les mêmes […] J'avais vraiment envie de quitter la salle parce que tellement c'était horrible à expérimenter » (Chaïma, étudiante)

3.2 Rapport au droit et confiance/défiance envers l’institution

Des expériences spécifiques qui peuvent à l’inverse faciliter la dénonciation :

- **socialisation militante : «** 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 reconnaitre son droit. […] Mais c'est vrai que peut-être tous les collègues n'ont pas forcément ce réflexe syndical » (Camille, MCF).
- **socialisation aux droits dans des groupes de pairs minoritaires : «** Je savais que j’étais dans mes droits » (Alexandre, étudiant trans’)
- **soutiens dans l’institution qui légitiment la dénonciation et qui favorisent une connaissance des droits et des procédures :** C’est [la représente syndicale] qui m’a donné des conseils […] Moi j'ai eu la chance vraiment je vous le dis d'être guidé, au début de cette histoire j'avais aucun mail, aucun truc, aucune notion de de ce que ça pouvait être (Samir, contractuel de catégorie C)

3.2 Conscience du droit et confiance/défiance envers l’institution

Une représentation du droit alignée sur le modèle du droit pénal :

- **La conception de la preuve : à la charge de la victime et déjà constituée**

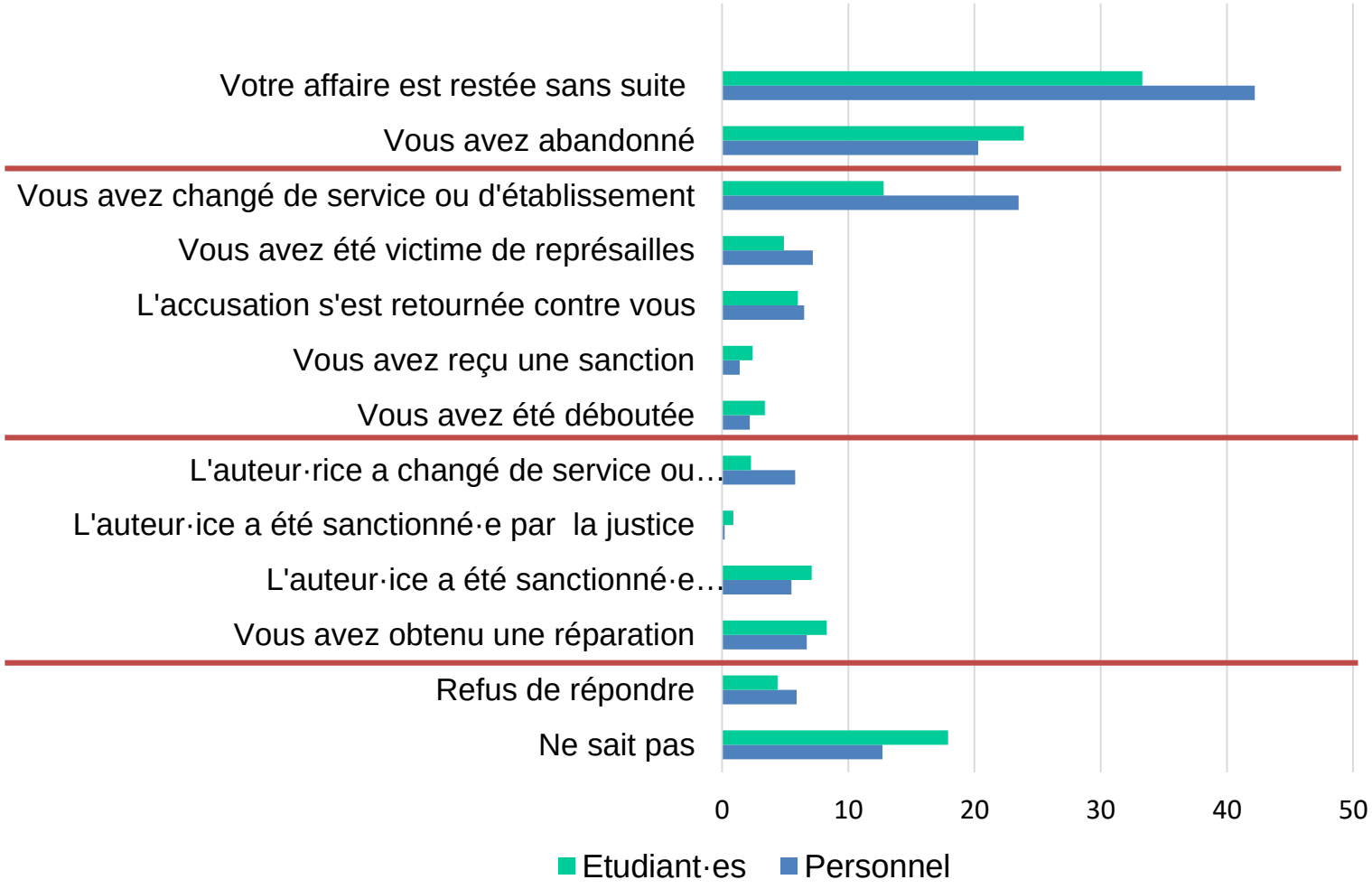
  « Le discours de ce monsieur [le responsable Egalité de l’université] c'est qu’il n’y avait pas de preuves donc c'était difficile de porter plainte. […] [J’ai senti] quand même une certaine résistance à la plainte » (Joël, étudiant)

- **Des faits qui paraissent en-deçà du droit, absence de conscience du champ très extensif ouvert par les obligations des établissements :**

  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 (Moussa, étudiant)

IV. Suite et conséquences des signalements

Résultat final de l'ensemble des démarches



Sans suite :
49% (étudiant·es)
52% (personnel)

Suites négatives :
22% (étudiant·es)
34% (personnel)

Suites positives :
16% (étudiant·es)
17% (personnel)

Une faible reconnaissance du préjudice subi :

- Une absence de réponses perçue par une majorité des victimes
- Des formes de réparation dans 16-17% des cas
- Mais qui restent moins fréquentes que les suites négatives

Etudiant·es (N=219) et membres du personnel (N=288) ayant signalé les discriminations auprès de services internes ou externes à l'université pourcentages pondérés.

Conclusion

- Une certaine normalisation des discriminations, notamment sexistes et racistes, chez les étudiant·es en particulier (déclarations élevées mais signalement très faible)
- Un espace universitaire peu perçu en termes de droits que l'on peut faire valoir
- A la date de l'enquête, des politiques égalité qui n'ont pas encore reçu un écho massif auprès des usager·es et du personnel de l'université
- **Les effets de l'institutionnalisation de la lutte contre les discriminations à l'université :**
  - ✓ Une conscientisation accrue de ces questions, y compris les plus « micro »
  - ✓ Des étudiant·es et salarié·es qui se pensent davantage comme titulaires de droits
  - ✓ Une inversion des rapports de force, du sentiment de responsabilité et 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)

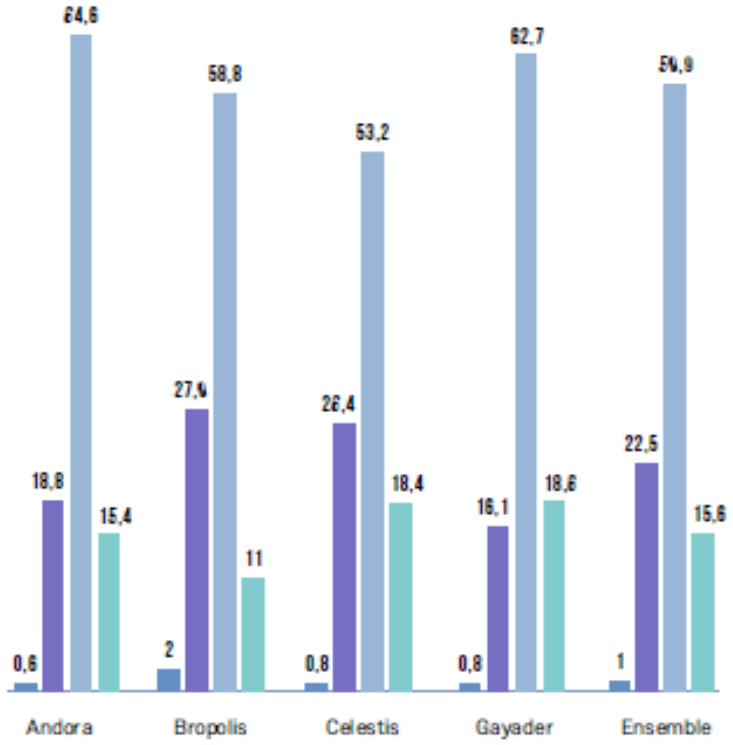
Annexes

Suites données aux signalements internes

Au sein de votre établissement, cette démarche a enclenché…	**Etudiant·es (%) (N=162)**	**Personnel (%) (N=267)**
Une médiation	5,8	13
Une enquête interne préalable à une procédure disciplinaire	3,8	6,6
Une enquête par l'IGAENR	0,7	1
Une procédure disciplinaire	4,9	5,2
Un recours hiérarchique	2,1	7,8
Au moins une réponse institutionnelle	*14,6*	*26,8*
Rien de tout cela	47,5	50,1
Vous ne savez pas	11,1	8,7
Refus de répondre	3,5	3,8

Etudiant·es (N=162) et membres du personnel (N=267) ayant signalé les discriminations jugées graves auprès de services internes à l'université pourcentages pondérés.

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

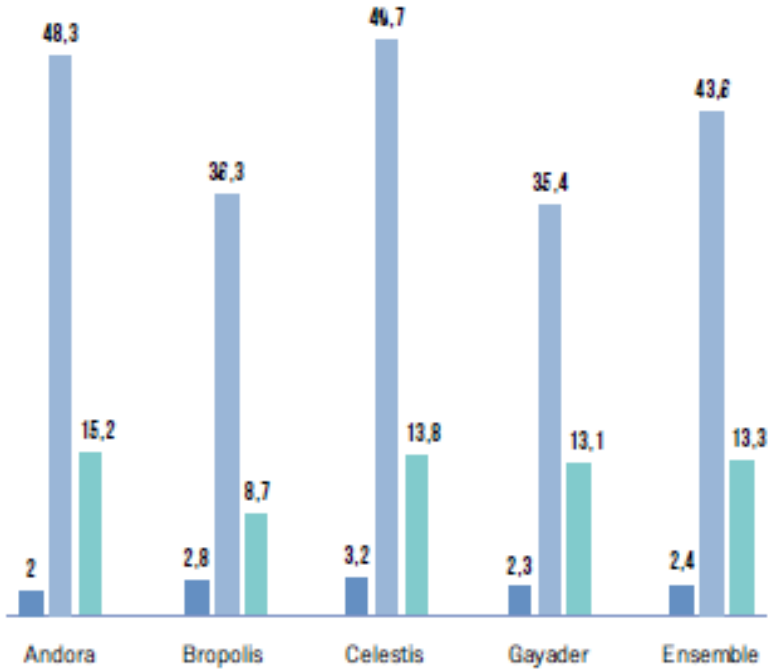


- Dit avoir sollicité le service Égalité
- Vous connaissez mais vous n'avez pas sollicité le/la...
- Non, vous ne conaissez pas (ou ça n'existait pas)
- Ne sais pas

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

Source : enquête ACADISCRI, 2021-2022, Consortium UPN-CRIsIS-UCA.

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



- Dit avoir sollicité le service Égalité
- Dit ne pas connaître le service Égalité (ou que ça n'existe pas)
- Ne sait pas

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

Source : enquête ACADISCRI, 2021-2022, Consortium UPN-CRIsIS-UCA.

Principales questions posées dans le questionnaire sur les traitements inégalitaires

MICRO-AGRESSIONS
Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté·e aux situations suivantes ? *Jamais/Parfois/Assez souvent/Souvent/Très souvent/NSP/refus de répondre*
1/ Humour déplacé, blagues lourdes sur vous ou sur des personnes auxquelles vous êtes assimilé·e (sur les femmes, les noirs, les homosexuels…)
2/ Remarques déplacées sur vos caractéristiques personnelles (personnalité, apparence physique, façon d'être, de s'habiller…
3/ Propos ou ton dévalorisant, infantilisant ou méprisant
4/ Remarques vous conseillant d'être plus conforme à certaines normes
5/ Être tutoyé·e ou appelé·e par votre prénom (ou au contraire par votre nom ou statut) à la différence des autres
6/ Une ou plusieurs personnes vous attribuent un surnom ou un sobriquet désobligeant ou moqueur
7/ Une ou plusieurs personnes se trompent ou écorchent sciemment votre prénom ou votre nom
8/ Des affichages, tags, graffitis, slogans qui vous visent directement ou indirectement
9/ Autre forme de mépris, moqueries

TRAITEMENTS DEFAVORABLES (ÉTUDIANT·ES)
Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté·e aux situations suivantes, pendant une certaine période ? *Oui, actuellement/Oui, par le passé/Non, jamais/NSP/Refus de répondre*
1/ Des remarques laissant entendre que la filière que vous aviez choisie n'était pas faite pour vous ou « pour les gens comme vous »
2/ Inversement, des remarques laissant entendre qu'une autre filière serait mieux pour vous ou « pour les gens comme vous », alors que vous n'en vouliez pas
3/ L'inscription dans une formation vous a été refusée pour des motifs injustes ou illégitimes
4/ Vous cherchiez un stage et vous n'avez pas trouvé malgré vos recherches ou vous avez dû chercher beaucoup plus que les autres
5/ Vous vous êtes senti·e moins bien traité·e dans les conditions de stage (gratification, conditions d'accueil, tâches confiées…) que les autres étudiant·es
6/ Votre travail et votre avis sont régulièrement passés sous silence, non reconnus dans des travaux de groupe
7/ Votre travail et vos compétences sont régulièrement mis en cause ou dénigrés par un·e enseignant·e ou d'autres étudiant·es
8/ Vous ne vous êtes pas senti·e aidé·e, ou pas suffisamment, par les enseignant·es ou l'administration, en comparaison des autres étudiant·e·s
9/ Vous êtes tenu·e à distance du collectif, vous vous retrouvez souvent seul·e ou isolé·e
10/ Votre travail ou vos outils de travail ont été détruits ou détériorés volontairement
11/ Accomplir votre travail dans les travaux de groupe est souvent rendu difficile car les autres ne vous communiquent pas toutes les informations ou outils nécessaires, etc.
12/ Vous avez l'impression que votre travail est (ou a été) sous-noté
13/ Vous avez le sentiment que les enseignant·es vous demandent d'en faire plus que les autres ou au contraire que l'on n'attend rien de vous
14/ Votre situation personnelle (maladie, handicap, situation familiale…) ou besoins particuliers (pas d'accès à internet, pas d'ordinateur…) n'ont pas été pris en compte par l'administration ou les enseignants

TRAITEMENTS DEFAVORABLES (PERSONNEL)
Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté·e aux situations suivantes, pendant une certaine période ? *Oui, actuellement/Oui, par le passé/Non, jamais/NSP/Refus de répondre*
1/ Votre travail et votre avis sont régulièrement passés sous silence, non reconnus, non pris en compte
2/ Votre travail, vos compétences sont régulièrement mis en doute, dénigrés ou critiqués, vos erreurs sont systématiquement relevées
3/ Votre travail est davantage contrôlé que celui des autres
4/ Vos conditions de travail (lieu, horaires, matériels…) sont les moins pratiques, les plus pénibles ou les moins performants
5/ On vous attribue régulièrement les périodes de congés peu arrangeantes
6/ Les tâches qui vous reviennent sont les moins intéressantes, les moins valorisantes ou les plus ingrates
7/ Votre situation personnelle (maladie, situation familiale…) ou besoins particuliers n'ont pas été pris en compte
8/ Vous êtes tenu.e à distance du collectif, vous vous êtes souvent retrouvé.e isolé.e
9/ Accomplir votre travail est (ou a été) rendu difficile car on ne vous communique pas les informations ou outils nécessaires, les objectifs à atteindre sont/étaient trop difficiles, etc.
10/Vous vous retrouvez souvent avec beaucoup plus de travail que les autres
11/ Vous vous retrouvez souvent sans travail, car on ne vous fait pas confiance
12/ D'autres personnes s'approprient systématiquement le mérite de votre travail
13/ Votre travail ou vos outils de travail ont été détruit(s) ou détérioré(s) volontairement
14/ Vous n'avez pas obtenu les formations dont vous aviez besoin
15/Vous ne vous êtes pas senti.e encouragé.e à progresser dans votre carrière (postuler pour des promotions)
16/ Vous n'avez pas obtenu le poste ou concours que vous visiez, et vous avez l'impression que la décision a été prise de façon injuste et inégalitaire
17/Vos relations de travail se sont dégradées au point de devenir hostiles et vous avez pensé partir
18/os objets de recherche sont dévalorisés et critiqués
19/Vous avez reçu des menaces de l'extérieur du fait de vos objets de recherche

INSULTES/INJURES
Depuis que vous êtes dans l’Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été insulté·e ou injurié·e ? Indiquez le nombre de fois. Si vous ne savez plus exactement, mettez un nombre approximatif.
1/ Insultes avec connotation sexiste, raciste, homophobe, handiphobe, classiste…
2/ Insultes sans connotation spécifique

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
Depuis que vous êtes dans l'enseignement supérieur, avez-vous déjà été confronté·e à…
CLIMAT SEXISTE SEXUALISE
1/ Propositions sexuelles dérangeantes sous couvert d'humour
2/ Allusions ou gestes sexuels (voire obscènes) devant vous
3/ Regards lubriques, libidineux, être déshabillée du regard
4/ Un voyeur ou un exhibitionniste (dans les toilettes, vestiaires…)
HARCELEMENT SEXUEL
5/ Pression ou chantage pour obtenir de vous des « faveurs sexuelles »
6/ Propositions sexuelles insistantes et répétées malgré un refus
7/ Des photos ou vidéos de vous à caractère sexuel, réelles ou trafiquées, ont été diffusées
AGRESSIONS SEXUELLES
9/ Coincée pour vous embrasser
10/ Attouchement des seins ou des fesses
11/ Autres actes sexuels imposés contre votre volonté (attouchement du sexe, pénétration forcée ou tentative, autres actes sexuels forcés…)

MENACES ET AGRESSIONS PHYSIQUES
Depuis que vous êtes dans l'Enseignement supérieur et la recherche, avez-vous déjà été confronté·e aux situations suivantes ? Indiquez le nombre de fois, même approximativement.
1/ Menace de s'en prendre à vous, de vous frapper
2/ Agression physique sans arme (gifle, cheveux tirés, coup de pied, de poing, brutalement bousculé·e …)
3/ Agression physique avec un objet ou une arme
4/ Etre enfermé·e dans une salle, un bureau, des toilettes, un vestiaire…
5/ Etre empêché·e d'entrer dans une salle, des toilettes, un vestiaire…
6/ Dégradation ou destruction de vos biens

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