

# Lutter contre les discriminations et les violences liées à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle et à la sexuation dans l'enseignement supérieur et la recherche

Préconisations au ministère chargé  
de l'Enseignement supérieur  
et de la Recherche



# Table des matières

## PRÉCONISATIONS SUITE AUX TRAVAUX DE LA CHAIRE LGBTQI+ :

- Symposium « Lutter contre les discriminations et violences dans l'Enseignement supérieur et la recherche : nommer, mesurer, agir »
- Compte rendu des journées de lancement du Réseau jeune recherche LGBTQI+
- Rapport d'enquête « LGBTQI+phobies vécues par les étudiant.e.s dans l'Enseignement supérieur et la recherche »
- Rapport d'enquête « Prénom d'usage dans l'enseignement supérieur et la recherche »



Préambule .....	04
Les orientations stratégiques .....	06
1. S'inscrire dans un référentiel de lutte contre les discriminations et viser l'égalité.....	06
2. Lutter contre les différents préjugés : les violences et les discriminations .....	07
3. Prendre en compte l'intersectionnalité.....	07
4. Pour une action transformatrice contre les violences et les discriminations systémiques .....	07
5. Expérimenter pour adapter les actions .....	07
Le plan d'action .....	08
Axe 1 – Un pilotage associant les premier.Es concerné.Es .....	08
Axe 2 - Reconnaître et analyser les violences et les discriminations.....	09
Axe 3 – Changer les pratiques pour faire progresser l'égalité sans discrimination .....	10
Axe 4 - Agir avec le droit dans toutes ses dimensions.....	11

# Préambule

**Aujourd'hui, les violences et les discriminations liées à l'identité de genre, l'orientation sexuelle et la sexuation dans l'enseignement supérieur et la recherche sont relativement peu documentées.**

Récemment, l'enquête Acadiscri<sup>1</sup>, dont les résultats définitifs ne sont pas encore publiés, met en évidence que seuls 17 % des étudiant.es qui ont vécu des violences et discriminations du fait d'être LGBTQI+ les ont signalées. Les discriminations et les violences liées à ces motifs sont d'autant plus complexes à mesurer que leur dénonciation comporte des risques accrus de production de nouvelles discriminations, car elle induit souvent pour les victimes la révélation de leur identité de genre, sexuation ou orientation sexuelle. Les études de victimisation peuvent donc sous-évaluer la réalité des préjudices subis. Par ailleurs, l'identité de genre, la sexuation et l'orientation sexuelle sont des données sensibles et ne sont pas recueillies dans les grandes enquêtes statistiques. Pour autant, dans les établissements d'enseignement scolaire ou d'enseignement supérieur, une enquête de 2019 montre que les expériences de discriminations et d'agressions rapportées par les personnes LGBTQI+ sont importantes, que ce

soit de la part d'autres étudiant.es, d'élèves ou du personnel enseignant<sup>2</sup>.

La lutte contre les discriminations et les violences discriminatoires est au cœur des missions de l'enseignement universitaire public comme le prévoit l'article L.123-2 du Code de l'éducation : « le service public de l'enseignement supérieur contribue à la lutte contre les discriminations, à la réduction des inégalités sociales ou culturelles, à l'amélioration des conditions de vie étudiante et à la construction d'une société inclusive ».

**Les discriminations liées à l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont illégales.** Elles constituent même dans certains cas un délit pénal. Dans ce cas, les sanctions encourues sont de 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende. Lorsque le refus discriminatoire est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. La sexuation (qui permettrait de protéger les personnes intersexes) n'est pas un critère directement prévu par le droit mais doit être prise en compte par le critère du sexe<sup>3</sup> déjà prévu par le droit de la non-discrimination.

## Préambule

La Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 définit les discriminations comme des inégalités de traitement, liées à un critère interdit, dans un domaine prévu par loi, qui peuvent prendre la forme de :

● **Discrimination directe** : la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable.

● **Discrimination indirecte** : une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

● **Harcèlement discriminatoire** : est aussi une discrimination tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

● **Injonction à discriminer** : le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

**Enfin, les personnes LGBTQI+ sont aussi exposées à des violences sexistes et sexuelles** comme le harcèlement sexuel (article 222-33 du Code pénal), l'exhibition sexuelle (article 222-32 du Code pénal), l'agression sexuelle (article 222-22 du Code pénal), le viol et la tentative de viol (art. 222-23 du Code pénal).

Les agissements LGBTQI+phobes peuvent également se traduire par des violences physiques (articles 222-7 à 222-14 du Code pénal). La sanction encourue est d'ailleurs aggravée lorsque ces violences ont été commises à l'intérieur ou aux abords d'un établissement d'enseignement ou d'éducation. De plus, les violences commises en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou du sexe de la victime constituent une circonstance aggravante de nature à engendrer une sanction pénale plus lourde.

**Des actions sont donc à mener pour faire respecter le droit des personnels et des étudiant.es** au sein de l'université et des établissements d'enseignement supérieur mais aussi pour mettre en conformité les principes d'égalité et de non-discrimination avec les pratiques en matière d'éducation, de recherche, d'emploi, de pédagogie ou de services relevant de la vie étudiante.

<sup>1</sup>Bozec, G., Blassel, R., Rodrigues, C., Schuft, L., Hamel, C., Karimi, H., Weiss, P.-O., Morand, L., Cognet, M. & Dhume, F. (2024). Dénoncer les discriminations vécues à l'université : entre silence, révélation et signalement, Paris, Défenseur des Droits, coll. "Eclairages".

<sup>2</sup>Enquête de l'IFOP réalisée en 2019 pour la Fondation Jasmin Roy, l'observatoire LGBT+ de la Fondation Jean Jaurès et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH)

<sup>3</sup>Conseil de l'Europe, 2015, droits de l'homme et personnes intersexes

# Les orientations stratégiques

## 1. S'inscrire dans un référentiel de lutte contre les discriminations et viser l'égalité

**Diversité, mixité, inclusion, égalité des chances, lutte contre les discriminations, intégration, assimilation, ne relèvent pas uniquement d'un choix de mots qui seraient plus ou moins esthétiques. En sciences politiques, ces mots, au-delà de la sémantique, représentent des référentiels politiques impliquant des représentations et modalités d'action différentes.**

Historiquement, les politiques d'exclusion, d'intégration, d'insertion, ont désigné des « publics inadaptés » et incapables, leur accès à l'égalité étant conditionné à un accompagnement social destiné à réduire leur distance à la norme dominante.

La lutte contre les discriminations s'appuie, elle, sur la conscientisation, le repérage et l'interdiction effective des discriminations. Autrement dit, la focale n'est pas mise sur des publics jugés « différents », non conformes à la norme sociale mais sur les préjugés produits par les personnes et les organisations. La LCD renverse la cible de l'action, des publics jugés inadaptés vers les discriminateurs pour faire évoluer les pratiques vers l'égalité.

La lutte contre les discriminations s'appuie sur le droit (le droit s'adresse à tous.tes) tandis que la diversité et l'inclusion s'appuient sur un idéal méritocratique (on met en avant des modèles de réussite « issus de la diversité »). Et l'inclusion désignant, comme les politiques antérieures, des inclus et des exclus.

La LCD s'appuie sur le droit comme une norme et comme outil d'action. Elle permet de prendre en compte les discriminations systémiques et de viser un changement des pratiques dans les organisations et non un simple affichage de communication. Mener une politique de lutte contre les discriminations ne rime pas nécessairement avec sanctionner ou régler des situations par les juridictions. Si renforcer les procédures de sanction et le respect du droit sont des objectifs prépondérants, de multiples stratégies permettent de lutter efficacement contre les discriminations et les violences discriminatoires.

C'est ce que ce plan d'action propose en incarnant toutes les étapes d'une politique de lutte contre les discriminations dans l'Enseignement supérieur et la Recherche.

## Les orientations stratégiques

### 2. Lutter contre les différents préjugés : les violences et les discriminations

Les préjugés subis par les personnels ou étudiant.es du fait de leur identité de genre, de leur sexuation ou de leur orientation sexuelle sont multiples. Ils vont de ce qu'on appelle micro-agressions qui tombent rarement sous le coup de la loi, en passant par des insultes ou agressions verbales, du harcèlement discrimina-

toires ou sexuel, des discriminations à l'éducation ou à l'emploi, jusqu'à des violences physiques. Les actions à mettre en place doivent donc couvrir tout le spectre des préjugés, y compris les discriminations, et être adaptées pour faire évoluer les organisations, les comportements et les pratiques professionnelles.

### 3. Prendre en compte l'intersectionnalité

Une démarche intersectionnelle, c'est avant tout une démarche qui fonde son action sur la façon dont les personnes LGBTQI+ vivent les différentes dominations sociales, en veillant à prendre particulièrement en compte ce que vivent les personnes qui cumulent les marginalisations. Ainsi conçue, l'action peut s'adapter aux vécus et prendre en compte toutes les violences et discriminations qui peuvent s'articuler avec le classisme, le sexism, le racisme ou le validisme notamment. Les discours et les actions menées doivent veiller à ne pas hiérarchiser les différentes luttes pour l'égalité et encore moins à les mettre en concurrence.

### 5. Expérimenter pour adapter les actions

Face à un problème peu mesuré, peu analysé et encore faiblement pris en charge, une démarche expérimentale qui permet, après évaluation, de diffuser les bonnes pratiques est indiquée. L'expérimentation permet d'améliorer la connaissance des phénomènes en même temps qu'elle contribue à l'adaptation des actions. Des démarches de recherche-action associant les parties prenantes, étudiant.es concerné.es, non

### 4. Pour une action transformatrice contre les violences et les discriminations systémiques

On parle de violences et de discriminations systémiques pour signifier qu'elles trouvent leur source et se produisent à différents niveaux structurel, organisationnel et interactionnel, et dans une circulation entre ces différentes dimensions. Prendre en compte le caractère systémique, et non pas seulement individuel des problèmes, nécessite des instruments et une méthode qui visent à faire évoluer leur mode de production. L'action ne peut donc pas se limiter à des sensibilisations.

concerné.es, missions égalité, personnels enseignants et de recherche, services administratifs selon les problématiques à traiter, favorisent la justesse mais aussi l'appropriation et le partage des diagnostics. Elles permettent aussi de définir les actions avec celles et ceux qui ont vocation à se mobiliser pour agir, ce qui lèvent plus facilement les résistances et favorise les dynamiques d'alliance pour le changement.

# Le plan d'action

AXE 1 – UN PILOTAGE ASSOCIAIT LES PREMIER.ERES CONCERNÉ.ES	
Action 1	<b>Mise en place d'un comité de suivi national associant les premier.ères concerné.es.</b> Il est composé d'étudiant.es, de personnels LGBTQI+ et de représentant.es d'associations de défense des droits des LGBTQI+, de la chaire LGBTQI+ et du Réseau jeune recherche LGBTQI+. Le comité suit les actions et participe aux évaluations, auditionne des personnalités, rend un rapport annuel qui est rendu public et fait des préconisations pour la mise en place du plan d'action. Il est doté de moyens pour ce faire.
Action 2	<b>Mise en place d'un comité de pilotage national associant le MESR, la Chaire LGBTQI+, le Défenseur des droits, et des représentant.es du comité de suivi.</b>
Action 3	<b>Dans chaque université, mise en place d'un conseil de suivi</b> des dispositifs de lutte contre les discriminations et les violences, composé de personnes concernées volontaires et de représentant.es associatif.ves et syndicaux.ales. Ce conseil de suivi traite de l'ensemble des critères de discrimination.
Action 4	<b>Former les conseils d'administration des établissements et les chargé.es de mission égalité.</b> Élaborer un référentiel de formation et une formation de formateur.rices universitaires avec le Réseau jeune recherche LGBTQI+.
Action 5	<b>Communiquer sur le plan d'action auprès des étudiant.es et des personnels et rendre compte annuellement de son avancée.</b>

Le plan d'action

## AXE 2 – RECONNAÎTRE ET ANALYSER LES VIOLENCES ET LES DISCRIMINATIONS

Mesurer et analyser les violences et les discriminations à l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou la sexuation poursuit un double objectif : reconnaître et légitimer les problèmes que vivent les personnes LGBTQI+, et définir des actions pertinentes pour les prendre en charge. Sur cet axe, les différentes enquêtes et études peuvent s'appuyer sur le réseau Réseau jeune recherche LGBTQI+.

### Action 6

**Fonction ressources humaines :** établir un diagnostic par des enquêtes quantitatives et qualitatives des violences et des discriminations à l'identité de genre, la sexuation et à l'orientation sexuelle en matière de recrutement et de gestion des personnels d'enseignement et de recherche et d'administration. Les espaces de gouvernance doivent aussi être analysés.

### Action 7

**Auprès des étudiant.es :** établir un diagnostic par des enquêtes quantitatives et qualitatives des violences et des discriminations à l'identité de genre, la sexuation et à l'orientation sexuelle : dans l'accès à l'université, au cours de leur scolarité en prenant en compte tous les aspects de vie étudiante (accès aux études, inscription, contenus pédagogiques, interactions avec les personnels, avec les étudiant.es, notation, organisation des examens, accès aux services sports, logement, actions sociales...).

Ce diagnostic doit permettre de déterminer des axes d'investigation plus précis, par exemple : mener des études comparatives sur les spécificités des filières, des disciplines et des établissements.

### Action 8

**Accès aux infrastructures :** établir une méthodologie de diagnostic sur l'égal usage des infrastructures sans discriminations liées à l'identité de genre ou à la sexuation (vestiaires, toilettes...). Diffuser cette méthode pour une application dans tous les établissements.

### Action 9

**Dans le champ de la recherche :**

**Au sein des équipes :** établir un diagnostic sur les violences et discriminations vécues par les chercheur.euses et les personnels LGBTQI+. Mener une étude comparative dans plusieurs centres de recherche.

**Le champ des études LGBTQI+ :** établir un recensement national de la place des thématiques LGBTQI+ dans les recherches menées et financées et les appels à projets.

<b>AXE 3 – CHANGER LES PRATIQUES POUR FAIRE PROGRESSER L’ÉGALITÉ SANS DISCRIMINATION</b>	
<p>Mettre en place des démarches structurantes en partant d'un diagnostic (mesure, observation, entretiens, analyse) qui doit être partagé, pour définir ensuite un plan d'action précis permettant d'agir sur les mécanismes repérés afin de faire évoluer les pratiques.</p> <p>La formation seule ne permet pas de transformer les pratiques, elle doit d'inscrire dans une démarche structurée pour permettre aux personnels d'analyser leur environnement et de faire évoluer leurs pratiques et leurs comportements, et de s'approprier des outils et procédures garantes de l'égalité. Une expérimentation de la méthode pourrait être menée dans des établissements de disciplines différentes. Ces expérimentations, une fois évaluées, auraient vocation à être adaptées, dupliquées puis généralisées.</p>	
<p><b>EXPÉRIMENTATIONS : ressources humaines</b></p> <p>Suite à l'axe 2 : plan d'action contre les violences et les discriminations envers les minorités sexuelles, sexuées et de genre des personnels de l'ESR.</p>	
<b>Action 10</b>	
<b>Action 11</b>	<p><b>EXPÉRIMENTATIONS : enseignements et pédagogie</b></p> <p>Suite à l'Axe 2 : mener des expérimentations pour faire évoluer les contenus des enseignements et les modalités pédagogiques et pour garantir l'égalité de représentation et de traitement des personnes LGBTQI+.</p>
<b>Action 12</b>	<p><b>EXPÉRIMENTATIONS : champ et équipes de recherches</b></p> <p>Suite aux études menées dans l'axe 2 portant sur le champ des études LGBTQI+ et les violences et discriminations au sein des équipes de recherche, mettre en place des expérimentations.</p>
<b>Action 13</b>	<p><b>Soutenir le développement de la Chaire LGBTQI+</b> de l'université Lyon 1 et le Réseau jeune recherche LGBTQI+.</p>
<b>Action 14</b>	<p><b>Soutenir le développement de postes dédiés à l'égalité et la non-discrimination au sein des établissements (personnes formées à l'ensemble des critères de discrimination).</b></p>
<b>Action 15</b>	<p><b>Soutenir le développement d'associations étudiantes LGBTQI+</b> au niveau local et national.</p>
<b>Action 16</b>	<p><b>Établir un cahier des charges des normes égalitaires</b> pour la construction des nouveaux bâtiments intégrant des infrastructures garantissant l'égal usage sans discriminations liées à l'identité de genre et à la sexuation.</p>
<b>Action 17</b>	<p><b>Établir un cahier des charges des normes égalitaires pour la communication</b> des établissements en interne et vers l'extérieur, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffuser des rapports et actions réelles au sein de l'établissement ;</li> <li>• Mettre en place l'écriture non-discriminante (« inclusive ») ;</li> <li>• Faire des liens entre les missions communication et les missions égalité qui ont la compétence sur le langage non-discriminatoire ;</li> <li>• Rappeler le caractère obligatoire et commun du droit sans l'effacer par de la communication dite « positive ».</li> </ul>

<b>AXE 4 – AGIR AVEC LE DROIT DANS TOUTES SES DIMENSIONS</b>	
<b>Action 18</b>	<p><b>Développer une culture du droit de l'égalité et de la non-discrimination dans l'ESR.</b></p> <p>Information récurrente sur les droits en matière de lutte contre les violences et les discriminations, formations (d'une journée au moins) des personnels sur le droit de la non-discrimination, campagnes d'information sur les droits des personnes LGBTQI+.</p>
<b>Action 19</b>	<p><b>Passer une convention avec le Défenseur des droits</b> pour des permanences de délégué.es dans les universités et une valorisation des bonnes pratiques.</p>
<b>Action 20</b>	<p><b>Mettre en place des appels à projets « lutte contre les discriminations »</b> pour les associations ou syndicats étudiants centrés sur la formation des membres et l'accompagnement juridique des victimes de discriminations et de violences.</p>
<b>Action 21</b>	<p><b>Mettre en place ou renforcer des cellules d'écoute active des victimes et témoins (étudiant.es et personnel) : être en capacité de recueillir leur parole et les accompagner dans toutes leurs options, y compris le fait de porter plainte.</b></p> <p>Dans ce cas, faire un signalement au procureur de la république au titre de l'article 40 de procédure pénale <b>avec le consentement et la validation de la victime.</b></p>
<b>Action 22</b>	<p><b>Faire évoluer les dispositifs de signalement et d'alerte interne pour :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Davantage de garanties aux victimes en suivant notamment les recommandations du Défenseur des droits dans la décision-cadre sur le recueil des signalements et l'enquête interne en cas de discrimination.</li> <li>• Que les modalités de réponses aux violences et discriminations repérées permettent de réparer l'atteinte subie mais aussi d'interroger l'éventuel caractère systémique ou récurrent du préjudice repéré. Agir pour dépasser la réparation individuelle et faire évoluer les pratiques.</li> <li>• Soutenir les mobilisations collectives du droit.</li> <li>• Établir des liens actifs entre les universités et les associations de défense des droits des minorités sexuelles, sexuées et de genre.</li> <li>• Rendre compte annuellement auprès des personnels et des étudiant.es des résultats des dispositifs : mise en visibilité et analyse des discriminations ou violences repérées, des suites données et des modes de résolutions proposés (notamment au sein d'un rapport annuel sur le dispositif d'alerte).</li> </ul>

**Chaire**  
LGBTQI+