



VILLE DE
MARSEILLE

CONSEIL MARSEILLAIS
DE LA VIE ÉTUDIANTE 2024

LIVRET DE

SENSIBILISATION AUX DISCRIMINATIONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



Rédigé par le groupe de travail «lutte contre les discriminations
et les violences sexistes et sexuelles» du CMVE

Chiffres clés	5
Quelques définitions	6
Ce que dit la loi	7
Focus sur le racisme	8
Focus sur le handicap	10
Focus sur les LGBTQIA-phobies	12
Focus sur le sexisme	14
En finir avec les préjugés	16
Comment agir quand on est victime/témoin ?	18

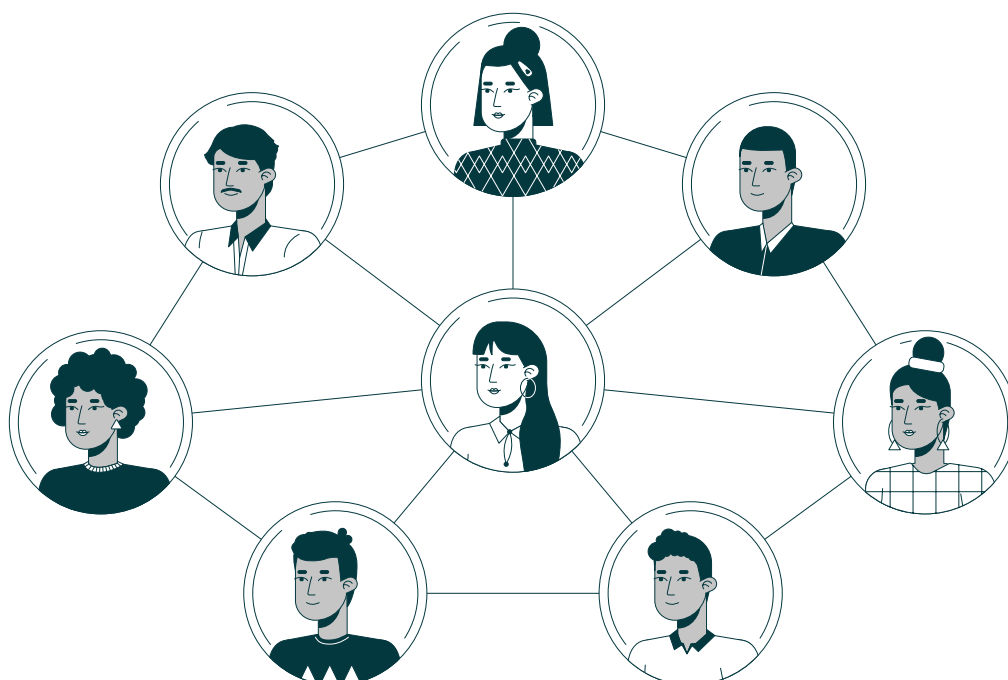
CHIFFRES CLÉS

70 %

des étudiants issus de l'immigration déclarent avoir déjà été victimes de discriminations.

22 %

des étudiantes disent avoir été victimes de sexisme ou de harcèlement sexuel au sein de leur établissement universitaire.



52 %

des étudiants transgenres ont été victimes ou témoins de ces violences.

37 %

des étudiants LGBTQIA+ ont subi des discriminations en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

18 %

des étudiants en situation de handicap estiment que leur institution n'est pas suffisamment adaptée pour répondre à leurs besoins spécifiques.

QUELQUES DÉFINITIONS

POUR COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS

La discrimination désigne toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur un critère prohibé qui a pour effet de compromettre l'égalité de traitement entre les personnes. En d'autres termes, il s'agit d'une inégalité de traitement infligée à une personne en raison de caractéristiques spécifiques.

LA DISCRIMINATION PEUT SE MANIFESTER DE DEUX MANIÈRES :

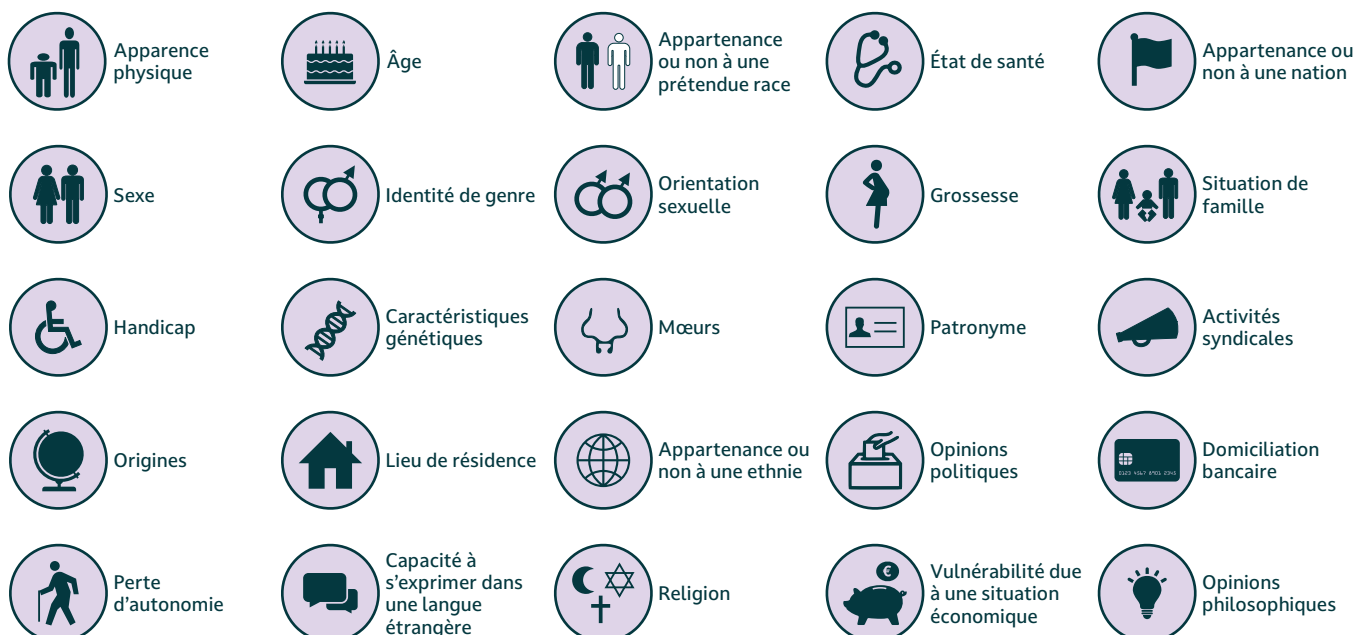
DISCRIMINATION DIRECTE

Il s'agit de traitements inégaux clairement basés sur un critère discriminatoire.

DISCRIMINATION INDIRECTE

Une pratique en apparence neutre, mais qui désavantage certains groupes de manière disproportionnée. Par exemple, exiger un certain niveau de langue pour un emploi, alors que cela n'est pas nécessaire pour l'exécution des tâches, peut constituer une discrimination indirecte contre les personnes non francophones. (Ministère du Travail et de l'Emploi)

En France, 25 critères de discrimination sont légalement reconnus. Ces critères visent à protéger les individus contre les inégalités dans l'accès à l'emploi, à l'éducation et à d'autres aspects de la vie quotidienne.



CE QUE DIT

LA LOI

La lutte contre les discriminations en France est encadrée par des dispositifs juridiques qui prévoient des sanctions à la fois pénales et administratives. Ces mesures visent à protéger les individus notamment dans les domaines de l'emploi, des services publics, et dans les lieux ouverts au public.

SANCTIONS PÉNALES

Toute personne physique reconnue coupable encourt une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (art. 225-2 Code Pénal). Ces peines sont aggravées si la discrimination a lieu dans un lieu accueillant du public. Les personnes morales peuvent également être poursuivies. Elles risquent des amendes pouvant atteindre 375 000 €. Des peines complémentaires peuvent aussi être prononcées pour dissuader d'autres infractions.

SANCTIONS ADMINISTRATIVES

En parallèle des sanctions pénales, des sanctions administratives peuvent être prises, notamment dans le domaine de l'emploi. Le Code du travail (art. L1132-1) interdit toute forme de discrimination dans l'accès à l'emploi, la formation, la rémunération, la promotion ou le licenciement. Des actions en justice peuvent aussi être intentées en cas de discriminations syndicales ou encore de harcèlement moral et sexuel.

LE RÔLE DU DÉFENSEUR DES DROITS

Toute personne qui s'estime victime peut saisir cette institution habilitée à mener des enquêtes, formuler des recommandations et, dans certains cas, proposer une amende transactionnelle pour éviter des poursuites judiciaires. Il peut également se saisir d'office lorsqu'il a connaissance d'une situation discriminatoire, notamment dans les services publics, l'éducation ou l'emploi.

FOCUS

RACISME

Le racisme est une idéologie qui hiérarchise les individus en fonction de leur race ou de leur origine ethnique, engendrant des discriminations qui touchent profondément les structures sociales. Les causes du racisme sont multiples : ignorance et stéréotypes, héritage historique et colonialiste, instrumentalisation politique.

DANS LE MILIEU ÉTUDIANT, LE RACISME A DES RÉPERCUSSIONS CONCRÈTES :

ACCÈS À L'ÉDUCATION

Les étudiants issus de minorités rencontrent souvent des obstacles dans l'accès à des formations, freinés par des biais dans les processus d'admission.

FRAGMENTATION DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE

Des actes de discrimination et de harcèlement peuvent se produire, laissant des étudiants se sentir isolés et stigmatisés.

SANTÉ MENTALE

Les étudiants victimes de racisme subissent des effets négatifs sur leur santé mentale, notamment de l'anxiété et de la dépression, ce qui nuit à leur réussite académique.



ACCÈS À L'EMPLOI

Les études montrent que les candidats issus de minorités ethniques, même avec des qualifications équivalentes, sont souvent moins considérés lors des processus de recrutement.

ENQUÊTE ACADISCRI 2022

27,8% des étudiants descendants d'immigrés et ultramarins rapportent des expériences racistes. Les étudiants identifiés comme « Arabes ou Noirs » subissent des traitements inégalitaires à hauteur de 60%, contre 52,4% pour ceux perçus comme « Blancs ». En termes de micro-agressions, 10,5% des étudiants rapportent avoir été ciblés en raison de leur race ou ethnicité.

QUELLES SOLUTIONS ?



AU NIVEAU COLLECTIF

Programmes d'éducation interculturelle - formations sur la diversité, l'inclusion et l'histoire coloniale et la création de commissions d'égalité - pour surveiller et lutter contre les discriminations, en offrant une plateforme aux étudiants pour exprimer leurs préoccupations. Soutien aux associations étudiantes qui œuvrent pour l'égalité et la diversité, permettant ainsi une visibilité accrue de leurs actions.

AU NIVEAU INDIVIDUEL

Encourager les étudiants à s'impliquer dans des projets associatifs ou communautaires qui promeuvent la diversité. Favoriser la formation de groupes de parole pour que les étudiants puissent réfléchir ensemble à des solutions.

AKLI

« On m'a beaucoup dit que je parlais bien pour un "rebeu". On m'a aussi dit que j'étais à l'université pour "gratter" la bourse. J'étais souvent le seul que le personnel tutoyait. On m'a dit aussi que ce n'était que des mots et qu'il ne fallait pas que je m'abaisse à ça. Sinon j'allais donner raison à leurs stéréotypes. C'est dur d'être toujours ramené à mon origine, quoi que je dise, quoi que je ne dise pas. Ne pas s'énerver, se faire petit. »

IDRIS

« Presque tous mes amis ont trouvé des stages et moi, je n'ai toujours rien. Je suis passionné par mes études, j'ai passé des heures à faire mon CV, passé des certifications sur mon temps libre, je bosse comme freelance depuis deux ans... tout ça dans le vent. C'est statistique, les seuls qui n'ont toujours rien trouvé dans ma classe, sont des étudiants étrangers. »

FOCUS

HANDICAP

« Constitue un Handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Selon le Ministère de l'Enseignement supérieur, 45% des étudiants abandonnent après la première année, malgré les dispositifs d'accompagnement mis en place dans les établissements.

LOI DU 11 FÉVRIER 2005

La participation et la citoyenneté des personnes handicapées a introduit plusieurs mesures significatives visant à améliorer la vie des personnes en situation de handicap, y compris les étudiants :

ACCESSIBILITÉ

Elle impose aux établissements d'enseignement supérieur de rendre leurs locaux accessibles, tant sur le plan physique (bâtiments, salles de cours) que numérique (sites web, ressources pédagogiques).

AMÉNAGEMENT DES ÉTUDES

Les établissements doivent proposer des aménagements pédagogiques adaptés (matériel spécifique, temps supplémentaires) en fonction des besoins des étudiants.

SENSIBILISATION À LA DIVERSITÉ

Elle promeut une culture de l'inclusion au sein des établissements, favorisant l'acceptation et la compréhension des handicaps.



QUELS SONT LES HANDICAPS ?



Maladies invalidantes



Déficience motrice (amputation)



Déficience motrice (fauteuil roulant)



Allergies



Maladies cardio-vasculaires



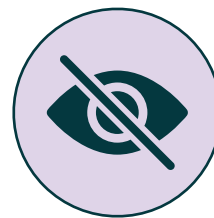
Déficience intellectuelle ou handicap mental



Déficience auditive



Déficience motrice



Déficience visuelle



Déficience psychique ou maladie mentale

APERÇU DES INITIATIVES QUI EXISTENT :

AU SEIN D'AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

- Sport - mise à disposition d'un accompagnateur (voir SUAPS).
- Erasmus - le suivi et les aides spécifiques sont maintenues pendant la mobilité (voir SIUMPPS).
- Logement - des logements adaptés, notamment avec un accès PMR sont disponibles au sein des résidences du CROUS.
- Étudiants Relais Handicap - accompagnement des étudiants en situation de handicap et sensibilisation.

HORS AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

- Mouvement Parcours Handicap 13.
- Arpejeh - inclusion dans le monde du travail.
- La fédéeh, le mouvement des jeunes handinamiques.

MARINNE

« En entrant à la fac, je ne savais pas vers qui me tourner. Puis j'ai redoublé et je n'osais pas demander de l'aide. La fac était immense : j'ai dû me perdre 200 fois. Mais finalement, que ce soit auprès du service référent ou des autres étudiants, il ne faut pas hésiter à demander dès la rentrée, même si les démarches administratives peuvent sembler complexes. »

FOCUS

FOCUS LGBTQIA-PHOBIES

L

Une personne lesbienne* est une femme attirée sexuellement et/ou romantiquement par d'autres femmes.

G

Une personne gay* est un homme attiré sexuellement et/ou romantiquement par d'autres hommes.

B

Une personne bisexuelle* peut être une femme ou un homme, qui a de l'attirance sexuelle et/ou romantique pour au moins deux genres.

T

Une personne transgenre est une personne qui vit, ou souhaite vivre, dans un genre différent de celui qui lui a été assigné à la naissance. Cela inclut toute personne, qu'elle choisisse ou non d'entamer une transition.

Q

Queer *: terme parapluie qui englobe toutes les identités de genre ou orientation sexuelle/romantique.

I

Les personnes intersexuées naissent avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions binaires imposées de masculin ou féminin.

A

Asexuel / Aromantique: personne ne ressentant pas de volonté/désir d'avoir des relations sexuelles/d'être en couple.

(*) Ces termes s'appliquent aussi aux personnes non-binaires identifiant leur orientation sexuelle comme telle. Ces définitions ne sont pas exhaustives et peuvent varier, elles ont pour but d'être simples à comprendre par des personnes non renseignées.

L'orientation sexuelle et l'identité de genre ne sont pas des choix. S'affirmer en tant que personne en dehors des normes hétérosexuelles ou cisgenres demande du courage et comporte des risques dans notre société. Il est donc crucial de créer un environnement où chacun se sent respecté et libre.

QUELLES SOLUTIONS ?

S'ENGAGER, FORMER, COMMUNIQUER

L'établissement peut signer une charte contre la haine et les discriminations envers les personnes LGBTQIA+ et l'inscrire dans son règlement intérieur (voir charte de l'Autre Cercle).

TRAITER LES AGISSEMENTS LGBTQIA-PHOBES

L'établissement doit prévoir des dispositifs pour accompagner la personne ayant subi le préjudice pour engager des procédures disciplinaires.

CRÉER UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF

L'établissement peut travailler en lien avec les associations étudiantes, les syndicats et associations de défense des droits en créant par exemple des événements lors du mois des fiertés, créer des débats/conférences/ateliers pour ouvrir le dialogue et faciliter la reconstruction.

LE RÔLE DU DÉFENSEUR DES DROITS

Il « recommande aux chefs d'établissements scolaires et d'enseignement supérieur de permettre aux mineurs et jeunes transgenres de se faire appeler par le prénom choisi, d'employer les pronoms correspondants et de respecter les choix liés à l'habillement, et en prenant en considération leur identité de genre pour l'accès aux espaces non mixtes existants (toilettes, vestiaires, dortoirs) ».

La circulaire 2015-0012 précise que « toute personne ayant bénéficié d'un changement d'état civil – nom(s), prénom(s), sexe, etc. – peut demander la délivrance d'un diplôme conforme à son nouvel état civil ».



AARON

« Je suis un homme transgenre et l'université est le reflet des violences que je vis aussi dans la vie quotidienne. J'ai vécu des insultes et des dégradations matérielles toute mon année de L1 qui m'ont épuisé émotionnellement et m'ont isolé. Je n'allais plus en cours par peur. »

FOCUS

FOCUS SEXISME

Dans l'enseignement supérieur et la vie étudiante, le sexisme persiste sous diverses formes, du harcèlement aux préjugés qui limitent les opportunités de chacun. En milieu universitaire, il se traduit souvent par des attitudes, des remarques et des comportements qui renforcent les stéréotypes de genre et créent un environnement hostile, surtout pour les femmes et les minorités de genre. Comprendre et combattre le sexisme dans ces milieux, c'est garantir un espace d'égalité et de respect, indispensable pour que chaque étudiant puisse s'épanouir pleinement.

SEXISME

Système qui perpétue l'inégalité en hiérarchisant les genres. Il ne se limite pas à la simple discrimination, mais inclut aussi la disqualification et la dévalorisation des femmes et de tout ce qui est perçu comme féminin.

CULTURE DU VIOL

Ensemble de croyances et d'attitudes qui normalisent le viol et les violences sexuelles par des discours qui blâment les victimes, justifient les actions des agresseurs, sexualisent la violence, ou banalisent le non-consentement.

PATRIARCAT

Système social et culturel dans lequel les hommes, en tant que groupe, détiennent le pouvoir et dominent les rôles politiques, économiques, et sociaux. Ce système se caractérise par la hiérarchisation, où les hommes sont considérés comme supérieurs et les femmes, ainsi que les minorités de genre sont subordonnées et marginalisées.



DES VIOLENCES GRAVES QUI PERDURENT

CLIMAT SEXISTE

20 % des étudiants qualifient leur établissement de sexiste à extrêmement sexiste.

OUTRAGE SEXISTE

14 % déclarent en avoir été victimes et 29 % en avoir été témoins.

AGRESSION SEXUELLE

près d'un étudiant sur 15 déclare en avoir été victime.

RÉCURRENCE

parmi les répondants ayant été victimes de harcèlement sexuel, 40 % déclarent le subir plusieurs fois dans l'année, 6 % plusieurs fois par semaine voire par jour.

ACCOMPAGNEMENT

43 % des étudiants considèrent que leur établissement ne fait pas assez pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Et pour cause, les dispositifs de lutte contre les violences sont inexistantes, méconnus de la communauté étudiante ou jugés comme étant peu efficaces.

ALIA

« En tant que femme dans une école d'ingénieurs, je suis constamment confrontée à des stéréotypes sexistes. Une fois, je me suis portée volontaire pour animer un débat. L'organisateur avait convoqué tous les intéressés et a balayé chaque nom pour attribuer les responsabilités. Une fois arrivé au mien, il m'a dit que je serai responsable de l'accueil pour "perpétuer les traditions plutôt que de tenter des fantaisies." »

FIONA

« En rentrant d'une réunion syndicale, un ami, je le croyais, m'a proposé de faire un bout de chemin avec moi comme il faisait nuit. Il était trop insistant pour que je me sente en sécurité avec lui, j'ai donc refusé en lui disant que quelqu'un m'attendait à la sortie du campus. Ce refus ne lui a pas plu, il m'a jetée contre un grillage, ça n'a pas duré longtemps mais j'ai eu peur, j'ai crié, j'ai crié encore plus fort quand il m'a demandé si j'avais peur qu'il me viole. »

EN FINIR AVEC LES PRÉJUGÉS

SE DÉCONSTRUIRE ET EN FINIR AVEC LES PRÉJUGÉS DANS LES ÉTUDES SUPÉRIEURES

Les préjugés ne sont pas uniquement un problème individuel, ils sont aussi ancrés dans les institutions et dans la culture universitaire. Se déconstruire, c'est prendre conscience de ces biais et s'engager activement dans un processus de changement. C'est aussi reconnaître que l'université, censée être un lieu de diversité et d'échange, n'échappe pas aux rapports de pouvoir et aux stéréotypes de la société.

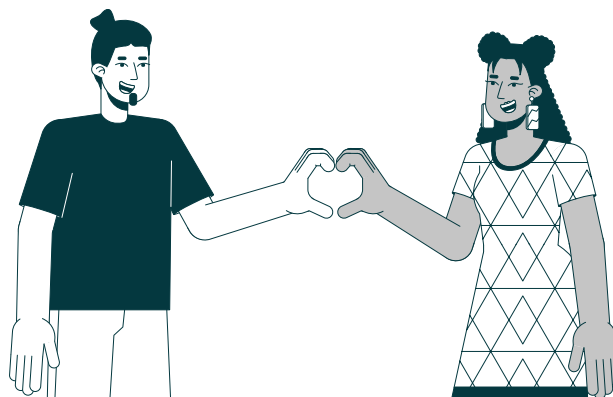
POURQUOI SE DÉCONSTRUIRE EST PARTICULIÈREMENT IMPORTANT PENDANT LES ÉTUDES SUPÉRIEURES :

DÉVELOPPEMENT D'UN ESPRIT OUVERT ET RESPECTUEUX

Les étudiants se trouvent souvent dans des environnements multiculturels et diversifiés où ils rencontrent des personnes de tous horizons. Se déconstruire permet de mieux comprendre les autres et d'interagir de manière respectueuse, en évitant les jugements hâtifs ou les stéréotypes négatifs.

RÉDUIRE LA REPRODUCTION DES INÉGALITÉS

Les études supérieures peuvent être un lieu de reproduction de stéréotypes et de discriminations. En déconstruisant ses préjugés, on devient un acteur de changement, capable de contribuer à des espaces d'apprentissage où toutes et tous peuvent évoluer sans être limités par des idées préconçues.



CRÉER DES ENVIRONNEMENTS D'APPRENTISSAGE PLUS SAINS

COMMENT SE DÉCONSTRUIRE ET EN FINIR AVEC LES PRÉJUGÉS DANS LES ÉTUDES SUPÉRIEURES ?

Certains établissements d'enseignement supérieur mettent à disposition plusieurs outils pour favoriser la déconstruction des préjugés et promouvoir l'inclusion.

Concrètement :

FORMATIONS ET SENSIBILISATION

De nombreuses universités proposent des ateliers, des conférences ou des formations sur la lutte contre les discriminations. Ces espaces permettent de se former, d'échanger et de réfléchir collectivement.

Exemple : des modules d'éducation sur les stéréotypes de genre ou des formations spécifiques sur les micro-agressions et les biais raciaux.

ÉVÉNEMENTS DE SENSIBILISATION

Des événements réguliers, tels que des journées de l'égalité, des débats sur la diversité et des conférences, sont organisés pour sensibiliser aux préjugés.

Exemple : la journée « Toutes et tous égaux ? » organisée pour aborder les questions de genre et d'inclusion dans l'enseignement supérieur.

SERVICES DE MÉDIATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

Les universités mettent en place des services qui permettent de signaler des actes de discrimination ou d'injustice.

AGIR AU QUOTIDIEN POUR UN ENVIRONNEMENT PLUS INCLUSIF

Se déconstruire, c'est aussi s'engager à être acteur de ce changement. Cela passe par des gestes quotidiens, par l'adoption d'une attitude inclusive, et par la dénonciation des comportements discriminants. C'est en remettant en cause les pratiques et en favorisant une culture de respect qu'on pourra faire évoluer les mentalités.

Concrètement :

PARTICIPER À DES GROUPES D'ACTION. DÉCONSTRUIRE LES COMPORTEMENTS DISCRIMINANTS:

Lorsque vous êtes témoin de propos ou de comportements discriminants, il est important d'intervenir, que ce soit en parlant directement ou en signalant les incidents aux autorités compétentes de l'université.

INTÉGRER LA DIVERSITÉ DANS LES CONTENUS D'ENSEIGNEMENT

Les préjugés peuvent aussi découler de l'uniformité des programmes d'enseignement.

Concrètement :

Les enseignants peuvent intégrer des perspectives variées dans leurs cours (études de genre, littérature mondiale, histoire des minorités, etc.) et présenter des modèles inspirants de diversité dans toutes les disciplines.

COMMENT AGIR ?

QUAND ON EST VICTIME OU TÉMOIN

JE SUIS VICTIME

NE PAS RESTER SEUL ET PARLER À UNE PERSONNE DE CONFIANCE

Une personne qui pourra vous aider et vous accompagner dans les démarches à faire.

CONTACTER DES ASSOCIATIONS ET DES PROFESSIONNELS

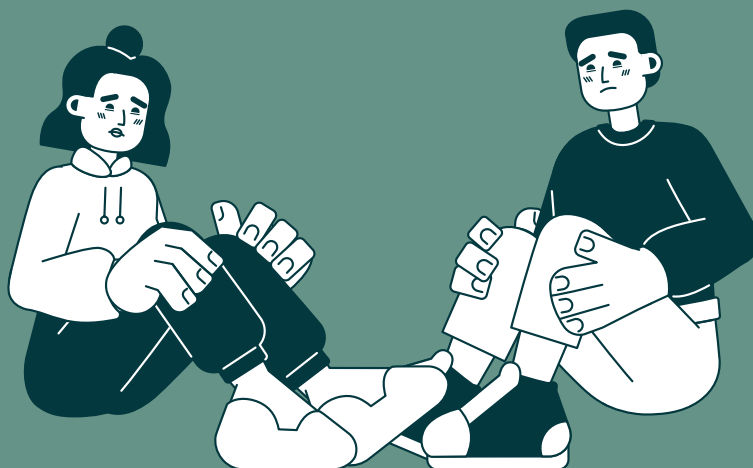
qui peuvent vous accompagner sur le plan psychologique, juridique et/ou matériel.

EN CAS D'AGRESSION, IL EST URGENT DE VOUS FAIRE SOIGNER ET FAIRE CONSTATER VOS BLESSURES

dans une structure médicale d'urgence ou un hôpital. Si possible, conservez les traces ou les preuves de votre agression.

SI VOUS LE SOUHAITEZ, DÉPOSER UNE PLAINTE

dans un commissariat de police, dans une gendarmerie, dans un établissement de santé.



JE SUIS TÉMOIN

Pour accueillir la parole d'une victime de violences ou de discriminations, l'idéal est de l'écouter pleinement, de lui afficher son soutien et de lui poser des questions sur ses besoins.

CE QU'IL FAUT ÉVITER DE FAIRE:

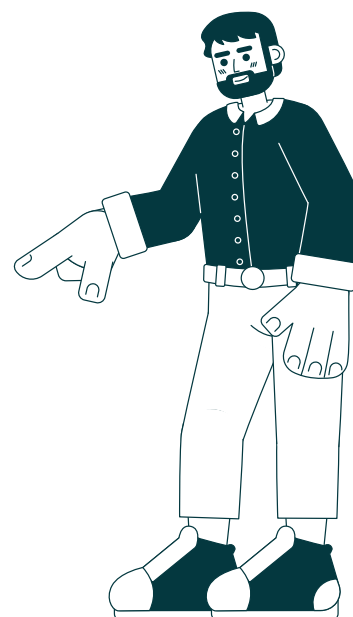
- Remettre en cause la parole de la victime.
- Minimiser les faits.
- Remettre la faute sur la victime.
- Censurer la victime sous prétexte du caractère supposément intime/personnel de la situation.

Pour soutenir une victime, soyez empathique et respectueux. Écoutez sans jugement, croyez en sa parole. Encouragez-la à exprimer ses besoins pour l'accompagnement.

Il est également important de ne pas surréagir. Par exemple, aller voir directement la personne accusée pour régler des comptes. Ce type de situation empêche la création d'une relation de confiance, nécessaire à un bon accompagnement.

Dirigez la victime vers des professionnels pouvant l'accompagner.

COMMENT RÉAGIR SI VOUS ÊTES TÉMOIN D'UNE AGRESSION DANS LA RUE OU DANS L'ESPACE PUBLIC ?



1-DISTRAIRE

Engager la conversation avec «la victime» comme s'il s'agissait d'une connaissance.

2-DÉLÉGUER

S'adresser à une autorité, comme le responsable du lieu ou bien le chauffeur du bus.

3-DOCUMENTER

Prendre une photo ou une vidéo qui pourra être proposée à la victime en cas de plainte.

4-DIRIGER

Interpeller l'importun sans s'exposer au danger.

5-DIALOGUER

S'adresser à la victime pour savoir comment elle va, comment elle souhaite être aidée.



VILLE DE
MARSEILLE

