Actes du Symposium
du 26 novembre 2024

Discriminations et Violences dans l'enseignement supérieur et la recherche : nommer, mesurer, agir

Intersectionnalité et apports des études LGBTQI+

Lucille Marissal, Aude Stheneur, Claire Lambard (CPED)
Valentin Brouttier (Chaire LGBTQI+)
Violette Zecchi (Université Grenoble Alpes)

SOMMAIRE

05

Intersectionnalité et apport des études LGBTQI+

07

Nommer un groupe social : LGBTQI+, un sigle traversé par les systèmes de race et de genre

9

Nommer les préjudices et les référentiels d'action

12

Mesurer les préjudices

14

Agir

15

Références pour aller plus loin

Les enjeux autour des LGBTQI+phobies ont commencé à être investis ces dernières années dans le milieu de l'enseignement supérieur, d'abord à l'échelle locale par certaines associations et certains établissements, puis à l'échelle nationale avec la mise en place du "Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ (2023-2026)".

Ce Symposium a été pensé et co-organisé par la Chaire LGBTQI+, la CPED et la mission égalité-diversité de l'Université Lyon 1. Il s'inscrit dans une volonté de mieux comprendre les enjeux spécifiques liés à l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) concernant les LGBTQI+phobies et d'outiller au mieux les établissements pour que l'ESR soit véritablement un lieu accueillant pour tous·tes.

Cette journée était organisée de manière interactive, pendant laquelle les discriminations et les violences dans l'enseignement supérieur ont été abordées **sous l'angle des LGBTQI+phobies** ; elle s'inscrivait également dans une **perspective intersectionnelle**, pour aborder plusieurs types de rapports sociaux et critères de discrimination. Ce Symposium est le reflet de l'articulation entre les mondes disciplinaires, associatifs, politiques et universitaires, autant dans son déroulé que dans sa construction.

Le programme du Symposium a été imaginé comme une **méthode de lutte contre les discriminations et les violences dans l'ESR**, qui se décline en **trois thèmes principaux** : Nommer, Mesurer, Agir. Le terme d'intersectionnalité est au cœur des réflexions et questionnements qui ont été menés lors de cette journée. L'introduction de la journée a permis de définir les termes utilisés et prendre davantage conscience des catégories sociales pour mieux les déconstruire. La première table ronde a montré qu'en raison des systèmes de genre et de race, le groupe LGBTQI+ n'est pas tout à fait homogène, voire pas du tout. La deuxième table ronde a été l'occasion de souligner l'importance de nommer les préjudices et de bien définir les référentiels d'action pour lutter contre ces préjudices. La troisième table ronde a insisté sur l'importance de mesurer ces préjudices et la nécessité de produire des données scientifiques afin d'éclairer l'action publique et de permettre d'avoir une action adaptée.

Pour une définition des termes (personne trans, cisgenre, aromantique, etc.) et une meilleure compréhension des LGBTQI+phobies, se référer à la **Fiche "Bonnes pratiques pour être une personne alliée."** et au **Glossaire illustré de la Chaire LGBTQI+**.

NB : Nous avons choisi dans ce livrable d'utiliser l'**acronyme LGBTQI+** pour une question d'uniformité. Dans une démarche de non-discrimination, nous utilisons également le **point médian** dans cette rédaction.→

PRÉSENTATION DES STRUCTURES CO-ORGANISATRICES

La Chaire LGBTQI+, Université Claude Bernard Lyon 1 :

- créée en 2023, dans le cadre du plan d'action gouvernemental contre les LGBTQI+phobies ; financée principalement par la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) et le Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) ;
- est la première chaire universitaire en France dédiée aux enjeux LGBTQI+ ;
- a pour objectif de mettre la recherche au service de l'action et inversement ;
- visibilise et produit des données sur les minorités sexuelles, sexuées et de genre ;
- contribue à des politiques de non-discrimination en proposant des recommandations et en partageant des bonnes pratiques dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- travaille en co-partenariat avec des associations et des acteurs locaux, nationaux et internationaux pour lutter contre les LGBTQI+phobies.

La Conférence Permanente des chargé·es de mission égalité-diversité dans l'ESR (CPED) :

- créée en 2011, elle est une association qui rassemble 117 établissements membres, comprenant des universités et des écoles publiques de l'ESR ;
- est un réseau et lieu d'échanges pour les équipes des missions égalité-diversité des établissements ;
- soutient et rend visible le développement des politiques en lien avec l'égalité, l'inclusion et la lutte contre toutes les formes de discrimination portées par les établissements d'ESR.

En 2023, un groupe de travail intitulé "Accompagner les personnes LGBTI+ dans l'enseignement supérieur et la recherche", créé à l'initiative de la CPED, a permis de produire quatre livrables afin d'outiller les établissements d'ESR sur les enjeux LGBTQI+, avec notamment des bonnes pratiques et des actions concrètes à mettre en place.

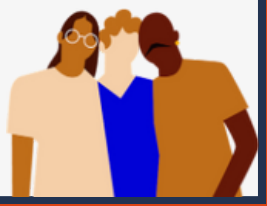
Mission Égalité - Diversité de l'Université Claude Bernard Lyon 1 :

- créée en 2004, la Mission Égalité devenue Mission Égalité-Diversité en 2016, agit en faveur de l'égalité des genres et la lutte contre tout type de discrimination au sein de l'Université ;
- réalise des actions de formation, de sensibilisation à destination de tous les publics de l'Université ;
- coordonne le dispositif de signalement de l'Université, qui est destiné à toutes les personnes qui s'estiment victimes ou témoins de situations de VSS, de comportements LGBTQI+phobes, racistes, validistes, etc.

Dans le podcast Amphi 25, plusieurs épisodes ont été consacrés aux vécus queer dans l'ESR. Ce podcast donne la parole à des étudiant·es de l'Université Lyon 1.

INTERSECTIONNALITÉ ET APPORT DES ÉTUDES LGBTQI+

Par Adèle Zufferey, Psychologue spécialiste en psychothérapie et Sexologue ASPS, à la Fondation Agnodice et au Centre3 (Lausanne)



Après avoir réalisé un travail définitionnel des notions de sexe, d'identité de genre et de sexualité (pour en savoir plus : Glossaire illustré de la Chaire LGBTQI+), Adèle Zufferey a défini ce qu'est l'intersectionnalité.

- **Intersectionnalité (théorisée par Kimberley Crenshaw, 1989)**

⟹ Fait référence au fait que certaines personnes peuvent vivre des **oppressions** en raison du **croisement de plusieurs rapports sociaux :** par exemple une femme racisée vit des discriminations et violences, puisqu'elle est au croisement des rapports sociaux de race et de genre. Un rapport social se constitue en deux étapes : la **catégorisation** (il existe des femmes et des hommes) et la **hiérarchisation** (le groupe des hommes est supérieur à celui des femmes) ; une femme racisée vit donc au croisement de ces deux rapports sociaux.

Dya-cis-hétéronormativité : C'est la promotion de l'hétérosexualité, de la cis-identité et de la sexuation dyadique comme modèle naturel ou supérieur.

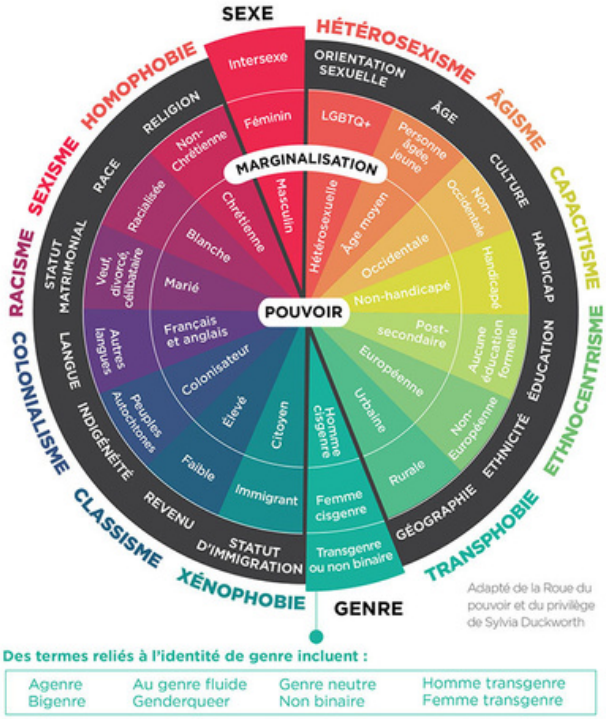


Image de la roue du pouvoir

La "roue du pouvoir" montre que plus on est au centre de la roue, moins on est discriminé·e ou susceptible de l'être, car on a davantage de privilèges ; plus on s'en éloigne, plus on est susceptible d'être discriminé·e.

Modèle du stress minoritaire (Meyer, années 2000)

→ Quand une personne est minorisée, elle sait intuitivement qu'elle pourra être discriminée ; elle va donc vivre davantage de **symptômes liés à l'anxiété et dépressifs,** non pas parce qu'elle est une personne LGBTQI+ ou racisée en tant que telle, mais parce qu'elle a conscience que la société peut produire des discriminations et violences à l'encontre de quelqu'un en raison de son identité.

→ Les symptômes liés à l'anxiété augmentent le taux de cortisol dans le corps, ce qui va avoir un impact sur le système cardio-vasculaire (notamment si le taux est plus élevé pendant des années). Les discriminations et violences, au-delà de leur impact matériel, ont aussi un impact physique, même si elles ne sont pas exercées directement (à travers des discours par exemple).

- **Reconnaissance (Honneth, 2000)**

→ Ce concept rappelle qu'on appartient à un endroit, à une société, à un moment donné, ce qui implique la reconnaissance des **droits d'exister et des droits fondamentaux de tous et toutes.**

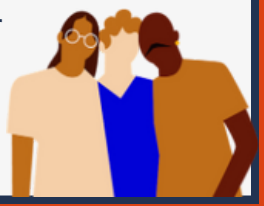
→ Lorsque ce droit d'existence n'est pas reconnu, notamment à travers des discriminations et violences, les groupes majoritaires excluent les personnes minoritaires de la société. C'est ce qui fait que certain·es chercheur·ses qualifient les discriminations d' "**extermination sociale**".

- **Légitimité et la reconnaissance pour soi (D. Medico, 2021) :**

Ces concepts renvoient à l'idée de **se sentir soi-même, se reconnaître** dans tout ce qu'on est, c'est-à-dire d'avoir une **identité plurielle**.

NOMMER UN GROUPE SOCIAL : LGBTQI+, UN SIGLE TRAVERSÉ PAR LES SYSTÈMES DE RACE ET DE GENRE

Camille Margueritte, assistant ingénieur à la Chaire LGBTQI+, Université Lyon 1
Noureddine Noukhkhaly, doctorant au Centre Max Weber, ENS de Lyon
Morgan Lucas, psychothérapeute, formateur, auteur
Karine Espineira, sociologue, membre associée au Sophiapol, Université Paris Nanterre



Articles mentionnés pendant la table ronde :

- Cha Prieur, “Les violences envers les personnes trans* à l'université. Des conséquences sur la santé mentale aux pistes pour s’en sortir”, *Genre, sexualité & société* [En ligne], 22 | Automne 2019
- Karine Espineira et Maud-Yeuse Thomas, “Études Trans. Interroger les conditions de production et de diffusion des savoirs”, *Genre, sexualité & société* [En ligne], 22 | Automne 2019
- Clark Pignedoli et Maxime Faddoul, “Recherches sur la transitude au Québec : entre absence et exploitation des savoirs trans” *Genre, sexualité & société* [En ligne], 22 | Automne 2019
- Renaud Cornand et Pauline Delage, "Minorisations ordinaires dans l’enseignement supérieur. L’expérience d’étudiantes portant un hijab dans les Bouches du Rhône" *Genre, sexualité & société* [En ligne], 22 | Automne 2019

- **La trans-misogynie (Julia Serrano) :** l’intersectionnalité est utile pour comprendre que certaines personnes vont connaître des oppressions très spécifiques, voire accrues.

→ Les **personnes trans féminines vont être largement sanctionnées :** par exemple, dans leur transition, leur présentation de soi et dans leur (absence de) soutien familial. Le sexisme et la misogynie sont des éléments explicatifs.

⟶ L'article de Krell, "Is Transmisogyny Killing Trans Women of Color?" (2017) démontre également que les personnes trans sont sur-exposées aux meurtres transphobes et au suicide, qui concernent majoritairement des femmes, trans, noires, travailleuses du sexe et/ou migrantes. La question que pose cet article est celle de savoir si **simplement mettre en lumière la transmisogynie ne constitue pas aussi un effacement du vécu noir et du vécu de la précarité matérielle** de ces personnes. Cet élément amène à se **demander en quoi les questions raciales traversent aussi les vécus des personnes LGBTQI+**.

- **Le lien entre colonisation, transphobie et homophobie**

⟶ Les colons justifiaient la colonisation de certains peuples, ainsi que leur infériorité, par la difficile distinction entre les hommes et les femmes racisées, contrairement aux **populations européennes** qui, étaient quant à elles, déjà **très genrées de manière binaire** et donc in fine, "civilisées".

⟶ Encore aujourd'hui, est souvent **refusé le statut de "femme" aux femmes racisées**, parce qu'il y aurait cette masculinité, virilité, animalité, intrinsèque à leur identité. Ces caractéristiques supposées ne rentrent pas dans celles de la **féminité dominante**, c'est-à-dire européenne et blanche. Le même phénomène est observable pour **les femmes lesbiennes, qui ne rentrent pas dans les critères de féminité hétérosexuelle.**

⟶ La recherche a caractérisé le pouvoir comme la capacité à définir la réalité et à faire en sorte que les autres se conforment à la définition des dominants. Cela résume assez bien la **notion de privilège**, qui renvoie aussi à l'idée de **définir l'autre comme un autre, et de se définir soi comme la norme, sans avoir le besoin de se nommer et de se caractériser**. Les notions de "blancheur", "d'hétérosexualité", "d'identité cis-genre", sont arrivées après les notions de "race noire", "d'homosexualité", de "transidentité" ; parce que les dominants ne se pensent pas. Les personnes "marginalisées" doivent donc se conformer à la définition des dominants pour pouvoir être acceptées dans la société.

- **"Everyday racism" (P. Essed) :**

Cette expression avait tendance à être traduite en français par "racisme ordinaire", ce qui masque une partie des réalités vécues. Il faudrait plutôt parler de "racisme quotidien", de "sexisme quotidien" et de "transphobie quotidienne", car ces expressions soulignent à quel point **les discriminations et violences sont constantes**.

- **Homonationalisme**

⟶ Les politiques publiques de lutte contre les LGBTQI+phobies s'inscrivent aujourd'hui dans des **référentiels stigmatisants** : former les quartiers prioritaires de la ville pour les plus "modérés" et lutter contre "l'islamisme" pour les plus extrêmes. **Lutter contre les LGBTQI+phobies reviendrait à désigner** les personnes racisées, de préférence musulmanes, comme constituant **un groupe LGBTQI+phobe**, qu'il conviendrait de ramener vers la République. **Aucune enquête ne démontre la prévalence des LGBTQI+phobies dans les groupes sociaux racisés**. On perçoit là "la race" comme rapport social et système structuré prétendant agir au nom de la lutte contre les LGBTQI+phobies.

⟶ **Développer des actions avec une approche intersectionnelle** permet d'éviter de tomber dans l'homonationalisme.

Dans la recherche, il est important d'établir l'expertise du « **Savoir situé** » :

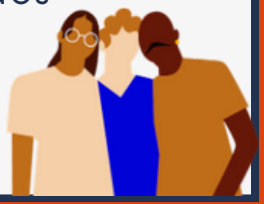
⟶ Ce savoir est précieux car théorique. Les savoirs sont aussi "vécus dans la chair".

⟶ Exemple : comment les chercheur·ses vont-ils ou elles se situer en tant que personne trans et/ou racisée dans le cadre de leur recherche ? Certain·es ont choisi de le faire par la théorie (dans la pensée scientifique notamment), et d'autres par le témoignage.

⟶ Une problématique rencontrée est qu'on va souvent et seulement demander aux personnes "concernées" de se situer en recherche, les personnes blanches et cisgenres ayant le privilège de ne pas penser leur position dans la société.

NOMMER LES PRÉJUDICES ET LES RÉFÉRENTIELS D'ACTION

Valentin Brouttier, chef de projet de la Chaire LGBTQI+, Université Lyon 1
Marie-Christine Cerrato-Debeneditti, chercheuse associée à l'IREMAM, Université d'Aix-Marseille
Loïc Chave, juriste, responsable de l'Observatoire des vulnérabilités queers, Fondation Le Refuge
Juliette Jouan, doctorante au laboratoire Arènes, Université de Rennes



Les référentiels d'action : une coexistence de 3 modèles "types" de politique d'égalité

Énoncé de la politique	"Modèle républicain" Intégration, assimilation	Lutte contre les discriminations	Diversité / Égalité des chances
Conception	Égalité formelle	Égalité de traitement	Égalité des chances
Problème public	Des publics sont inadaptés	Discriminations systémiques	Absence de diversité / de mixité
Cible principale de l'action	L'individu Les publics "inadaptés"	Les organisations discriminatoires	Publics issus de la "diversité", "talents"
Mode de régulation	Les principes La norme sociale dominante	Légale / le droit Obligations	Le marché La concurrence
Instruments d'action publique	Droit pénal (intentionnalité) Accompagnement social des publics	Droit (effectivité du droit) Soutien à la mobilisaton des groupes minorisés Contrainte légale pour mesurer/analyser, changer les pratiques, rendre des comptes	Chartes, labels Sensibilisation, lutte contre les préjudices et stéréotypes Campagne de communication / valorisation des réussites

La **lutte contre les discriminations** est un référentiel trop peu mobilisé, pourtant il s'appuie sur le droit tandis que la diversité s'appuie sur un idéal méritocratique et n'est pas une garantie de l'égalité. En effet, la lutte contre les discriminations s'appuie sur des obligations légales, alors que le référentiel diversité place l'action dans le registre de la volonté des organisations. Il permet également de prendre en compte les discriminations systémiques et de viser le changement des pratiques dans les organisations.

- **Le droit de la non-discrimination dans l'ESR**

→ Le droit de la non-discrimination part du principe d'égalité, qui implique que nous sommes tous·tes libres et égaux/égales en droit. Le droit de la non-discrimination impose une **égalité de traitement** et répond aux vécus d'une partie de la population, qui est quotidiennement discriminée. Pour qualifier une discrimination en droit, il faut prendre en compte trois critères : différence de traitement, dans une situation prévue par la loi (exemple : accès à un bien ou à un service), sur la base d'un critère illégal (exemple : orientation sexuelle, identité de genre).

Circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat

Article 225-1 Code pénal : Interdiction des discriminations / harcèlement discriminatoire
Article L131-13 Code général de la fonction publique : Interdiction des discriminations
Article L131-3 Code général de la fonction publique : Interdiction des violences sexistes et sexuelles

→ Il est possible de mobiliser les circulaires existantes, avant d'aller au tribunal administratif, qui est le dernier recours, mais aussi de procéder à des règlements à l'amiable avec les chargé·es de mission LGBTQI+, le conseil d'administration de la faculté, le rectorat, le MESR ainsi que l'inspecteur·ice académique. Le Défenseur Des Droits (DDD), qui a 500 délégué·es, reçoit gratuitement et oriente pour des questions de lutte contre les discriminations et des problèmes d'accès au service public.

- **Les politiques de lutte contre les LGBTQI+phobies au sein de l'ESR**

→ Le secteur public, et par conséquent les établissements d'ESR, devrait être dans une **logique légaliste**, c'est-à-dire agir en conformité avec le droit, ce qui impliquerait que la lutte contre les discriminations survienne en réponse à des actes discriminatoires commis.
→ Aujourd'hui, on constate un manque de mise en place de **politiques proactives de lutte contre les discriminations**, qui interrogent la manière dont on produit une éducation, un cursus sans discrimination et sans LGBTQI+phobies. La tendance est plutôt à supposer que le droit est assez puissant seul pour réguler les pratiques, ce qui fait reposer toute la charge de la lutte sur les personnes victimes de discrimination.

→ Du côté des politiques de lutte contre les LGBTQI+phobies menées dans les établissements, ce qui est mis en place relève principalement de la communication. C'est ce que des chercheur·ses ont nommé des "**politiques symboliques**", qui n'ont pas d'effets structurants mais sont valorisantes (exemple : campagnes d'affichage). Les enjeux LGBTQI+ sont parfois intégrés aux programmes culturels des établissements, comme c'est le cas avec la mise en place d'installations avec les couleurs LGBTQI+ (exemple : l'arc en ciel) et/ou des publications lors du 17 mai.
→ Il existe de nombreuses formations de lutte contre les discriminations mais les enjeux LGBTQI+ demeurent encore peu abordés.

- **L'importance de la recherche et de la production de données scientifiques pour éclairer le développement d'actions**

⟶ **L'acronyme LGBTQI+ permet aux personnes concernées de se structurer.** Par exemple pendant les années Sida, elles ont créé leur propre "intelligentsia", pour se réunir en tant que militant·es et activistes, pour créer des données, qui sont aujourd'hui utilisées pour combattre la sur-précarité dont elles sont victimes.

⟶ La production d'enquêtes et d'études, et donc de données scientifiques, est importante pour plusieurs raisons. Elle permet notamment :

- d'**objectiver** les parcours queer, trans, etc. ;
- d'**identifier** et de légitimer les problèmes et les besoins des personnes LGBTQI+ ;
- de **rendre visibles** les discriminations vécues et d'analyser les discriminations systémiques et non intentionnelles ;
- d'**appuyer et de légitimer** les politiques de lutte contres les LGBTQI+phobies.

Le recours à des données scientifiques facilite la lutte contre une forme d'attentisme et favorise la mise en place d'actions.

⟶ Il est primordial que la recherche s'appuie sur un **travail de collaboration avec les militant·es** pour croiser les savoirs militants, scientifiques et ceux issus de l'expérience. En matière de discrimination, d'oppression, il faut pouvoir co-construire à la fois les savoirs et les objets de recherche.

Les données issues du Panorama 2024 de l'Observatoire de Vulnérabilité Queer, de la Fondation Le Refuge permettent de visibiliser les violences subies par les personnes LGBTQI+ et notamment les jeunes, qui vont vivre une plus grande précarité et un sans-abrisme que les jeunes cis-hétérosexuel·les :

- 69 % des 16-26 ans transgenres ont déjà pensé au suicide, 34 % ont tenté de se suicider ;
- 61% des personnes trans ont déjà été victimes de violences intrafamiliales ;
- Le premier coming-out des personnes LGBTQI+ a lieu en moyenne entre 15 et 24 ans pour 63 % d'entre elles.

La prise de conscience de l'existence de ces violences multiples pourra faciliter la mise en place d'actions de soutien envers les personnes LGBTQI+ et par les acteur·ices du terrain.

MESURER LES PRÉJUDICES

Chloé Mour, chargée de mission égalité, droits LGBT+ et lutte contres les violences sexistes et sexuelles, MESR
Pierre Brasseur, professeur à l'Université Libre de Bruxelles, chercheur au centre METICES
Géraldine Bozec, maîtresse de conférence et sociologue, INSPE / Université de Côte d'Azur
Annabelle Alfonso-Games et Jade Fournier, ingénieures de recherche à l'Université Côte d'Azur

Une des particularités de l'**orientation sexuelle est qu'elle est considérée**, en France et dans la plupart des pays européens, **comme une donnée sensible**, et qu'on ne peut pas la mesurer comme on veut. Certaines productions scientifiques qui portent sur les enjeux LGBTQI+ ont une certaine tendance à mal documenter les réalités des personnes LGBTQI+, ce qui entraîne une méfiance de ces personnes vis-à-vis du milieu universitaire.

- **La mesure de l'orientation sexuelle en sciences sociales**

→ De nombreux débats scientifiques émergent à la fin des années 1970, dans les revues américaines principalement. Ils visent à montrer le manque de sérieux méthodologique et scientifique des enquêtes qui associent homosexualité et déviance.

→ Les réflexions de Nancy Huston permettent de questionner la manière dont on crée des données sur l'orientation sexuelle.

Nancy Huston. "Ils veulent être considérés comme normaux, puis ils se tuent!". Histoires d'elles, n°9, 1979, p.11

→ Elle évoque un nouveau type d'enquête sur le lien entre suicide et homosexualité.

→ Enquête du Dr. Paul Cameron : parmi les répondant·es, 4% de personnes s'identifiant comme homosexuelles, avaient été témoins ou essayé elles-même de se suicider. Il aboutit à d'autres conclusions comme celles que les hommes homosexuels seraient davantage en faveur de l'euthanasie ou que les femmes homosexuelles semblent plus aptes à se blesser corporellement. Nancy Huston rappelle que **cette mini enquête n'était pas destinée à interroger les hétérosexuel·les ou les homosexuel·les.**

Cela pose des **questions méthodologiques** car cette enquête reposait sur un **terrain très peu représentatif**, or le Dr. Paul Cameron a émis l'hypothèse que les hétérosexuel·les se suicidaient plus que les hétérosexuel·les. Cela rappelle l'importance de se situer en tant que chercheur·se et d'associer les savoirs issus de l'expérience.

- **La nécessité de réfléchir plus globalement sur les conditions très concrètes de production de données sur les questions LGBTQI+**

⟶ On constate une volonté de certain·es chercheur·ses de **trouver des spécificités à l'homosexualité qui ne sont pas forcément scientifiques**, ce qui peut entraîner des oppressions envers les homosexuel·les. Pendant longtemps, les seules données disponibles portaient sur les **questions de santé,** ce qui a notamment été justifié au moment de l'apparition du SIDA.

⟶ A la fin des années 1970, a été créée la **Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)** en France, pour s'assurer que les données produites sur la question de l'orientation sexuelle ne puissent l'être qu'à des fins scientifiques. Le cadre dans lequel ont lieu les enquêtes est vérifié, et un·e chercheur·se doit passer devant un comité pour prouver que ses données sont pertinentes.

⟶ L'orientation sexuelle étant perçue comme une donnée sensible, il faut **systématiquement réfléchir aux effets que les enquêtes peuvent avoir sur les personnes enquêtées et éventuellement aux risques** que peut représenter la sur-étude de certaines personnes ou terrains (par exemple, en rendant identifiable l'histoire de la personne, même en ayant anonymisé une partie des faits).

- **Effet de conscientisation**

⟶ Contrairement à ce qu'on peut penser, les personnes LGBTQI+ sont présentes dans les enquêtes portant sur la population générale, et notamment dans les données produites par l'INSEE.

⟶ **On pose rarement la question de savoir si une personne est** LGBTQI+ et non **hétérosexuelle**.

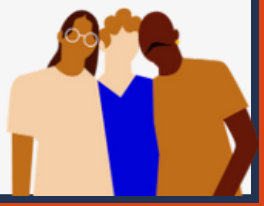
<u>Enquête ACADISCRI, "Les discriminations vécues par les étudiant·es à l'université", 2023</u>
Les discriminations à l'encontre des étudiant·es LGBTQI+ en contexte universitaire

Il s'agit d'une **enquête de victimation** centrée sur l'expérience concrète des personnes, avec une appréhension très large des situations discriminatoires. En raison du contexte spécifique de l'université, les personnes vivent majoritairement des **micro-agressions**, c'est-à-dire des situations impliquant des blagues ou des remarques déplacées sur soi et plus largement sur un groupe auquel des personnes sont assimilé·es.
Les résultats présentés lors du Symposium sont issus de la **première vague d'étude (2020-2022),** qui comportent des limites en terme d'identification de genre. Par ailleurs, la procédure du prénom d'usage n'avait pas été incluse. Les résultats présentés incluent des **verbatims issus du questionnaire** : les personnes devaient décrire la situation discriminatoire qui avait été la plus marquante pour elles.

Les résultats seront publiés prochainement.

AGIR

Agora "AGIR contre les discriminations et violences systémiques"
Étudiant·es
Chargé·es de mission
Enseignant·es chercheur·ses
Partenaires institutionnels et associatifs



Après avoir nommé un groupe social, les préjudices et référentiels d'action existants puis mesuré les préjudices, il est essentiel d'apporter des pistes de solutions pour lutter contre les LGBTQI+phobies, ce qu'a permis l'Agora "AGIR contre les discriminations et violences systématiques" à la fin de cette journée riche en échanges. Des travaux sont en cours à l'échelle nationale, à l'initiative de la Chaire LGBTQI+, la CPED, l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES) et du MESR, s'inscrivant dans le prolongement des réflexions qui ont émergé lors de ce Symposium.

Plusieurs enquêtes en cours de réalisation feront l'objet d'une journée de restitution en octobre 2025 :

- Enquête GRANDIOSE (testing mené par l'ONDES sur les discriminations vécues par les étudiant·es LGBTQI+ dans l'ESR) ;
- Enquête sur les LGBTQI+phobies dans l'ESR (enquête qualitative menée par la Chaire LGBTQI+) ;
- Enquête sur l'accès à l'apprentissage des LGBTQI+ (testing mené par l'ONDES) ;
- Enquête sur le prénom d'usage (enquête quantitative menée par la Chaire LGBTQI+, avec soutien de la CPED et du MESR).

Le **groupe de travail "Respect identité de genre"**, piloté par le MESR, a été monté début 2024, avec la présence de plusieurs partenaires, tels que la Chaire LGBTQI+, la CPED, OUTrans, L'Autre Cercle, SOS Homophobie et les conférences d'établissements. Un questionnaire pour recenser les actions de lutte contre les LGBTQI+phobies dans l'ESR a notamment été produit (voir la Synthèse des résultats) et permettra d'actualiser la première version du Guide pour lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT du MESR d'ici la fin de l'année.

En juin 2025 sera lancé **le groupe de travail "Mesurer les LGBTQI+phobies dans l'ESR"**, piloté par la Chaire LGBTQI+, avec le soutien du MESR, afin de produire un guide à destination des établissements d'ESR. Des recommandations seront émises sur la collecte de données administratives de manière non-discriminante, la mise en oeuvre d'enquêtes et la production de diagnostics spécifiques aux expériences des agent·es et étudiant·es LGBTQI+.

La Chaire LGBTQI+ et la CPED ont également pour projet de créer un **"toolkit" autour des enjeux LGBTQI+**, pour fournir des ressources (ré)utilisables par les établissements dans l'enseignement supérieur.

RÉFÉRENCES POUR ALLER PLUS LOIN

- Karine Espineira et Maud-Yeuse Thomas, “Études Trans. Interroger les conditions de production et de diffusion des savoirs”, *Genre, sexualité & société* [En ligne], 22 | Automne 2019

- Karine Espineira et Maud-Yeuse Thomas (2024). *Transidentités et transitude : Se défaire des idées reçues.* (2e éd.). éd. Le Cavalier Bleu.

- Le Refuge. L’Observatoire des vulnérabilités queers. *Panorama 2024. Déracinées floraisons : liens entre violences intrafamiliales et sursans-abrisme queer.*

- Marie-Christine Cerrato-Debeneditti, *La Lutte Contre Les Discriminations Ethno-Raciales En France - De L'annonce À L'esquive (1998-2016)*, ed. Pu Rennes, coll. RES PUBLICA, 2018

- Morgan N. Lucas, *Ceci n’est pas un livre sur le genre*, éd. Les Insolentes, Hachette, 2024

- Noureddine Noukhkhaly, “L’homonationalisme n’est-il que homo ?”, *Genre, sexualité & société* [En ligne], 31 | Printemps 2024

- Pierre Brasseur, Cécile Thomé, Milena Jakšić, (2022). “Comment Peut-on Dire la Sexualité ?”, *Terrains & travaux*, 40(1), 5-19. , 2022