

LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche

Vécus des étudiant.es LGBTQI+ et perception des politiques d'égalité des établissements

Septembre 2025



Table des matières

Ce rapport d'enquête a été rédigé par **Camille Margueritte**, assistant-ingénieur à la Chaire LGBTQI+, post-masterant en sociologie et spécialisé sur les inégalités et discriminations, en particulier liées aux personnes LGBTQI+. Le travail d'enquête traduit dans ce rapport provient d'une demande du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche en partenariat avec la Chaire LGBTQI+.

La Chaire LGBTQI+ a pour objectif de faire progresser les connaissances scientifiques et de permettre la mise en place de politiques et d'actions visant l'égalité de traitement et le respect des personnes LGBTQI+. Pour cela, elle promeut le croisement des savoirs et associe à ses travaux une pluralité de partenaires universitaires et de la recherche, au plan national, européen, et plus largement à l'échelle internationale. Par ailleurs, elle organise des rencontres avec les mondes politiques et associatifs, les institutions, les acteurs et actrices de l'égalité, afin d'affiner l'identification des besoins, de formuler des questionnements croisés et de produire des savoirs par et avec les personnes concernées. Conformément à son 1^{er} axe de travail, la chaire produit des données et organise des événements scientifiques sur les violences et les discriminations à l'égard des minorités sexuelles, sexuées et de genre.

Le MESR (Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) est engagé dans la lutte contre les violences et les discriminations liées à l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles (personnes intersexes). Les mesures pour lutter contre ces discriminations et garantir l'accès et l'effectivité des droits des personnes LGBT+ (lesbiennes, gays, bisexuelles, trans) dans l'enseignement supérieur et la recherche sont inscrites dans un plan interministériel porté la DILCRAH : le Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ (2023-2026).

Le rapport a été illustré par **Laurier The Fox**, illustrateur et auteur de BD trans. Son travail s'articule autour de sujets sociaux comme le féminisme, les luttes LGBTIQAP+, l'anti-racisme, l'anti-validisme et travaille pour des associations, la presse et des éditeurs concernés par ces sujets. Il a réalisé entre autres : une postface pour « Le genre, cet obscur objet du désordre » chez Casterman, les illustrations de l'album « Je m'appelle Julie » chez On Ne Compte Pas Pour Du Beurre et « ReconnaîTrans » chez lapin.

Le rapport a été mis en page par **Sarah Klein**, graphiste auto-entrepreneuse dans la région Lyonnaise.



Définitions et contextualisation : LGBTQI+, de quoi parle-t-on ?	04
Introduction	06
1. Des étudiant.es évoluant dans un environnement hétéro-cissexiste dans toutes les sphères de vie	08
1.1 – L'ESR : un espace n'échappant pas à la production de préjudices	08
1.1.1 – Etudiant.es LGBTQI+ : un continuum des préjudices comme expérience commune mais des vécus différenciés	08
1.1.2 – Spécificités et réalité des préjudices subis dans l'ESR	12
1.2 – Des étudiant.es LGBTQI+ laissé.es à leurs propres ressources face à des politiques d'égalité jugées inopérantes	18
1.2.1 – Une non-conscientisation des phénomènes discriminatoires répandue chez les étudiantes LGBTQI+	18
1.2.2 – Une charge de l'action reposant sur les personnes directement concernées	20
2. Un principe d'égalité difficilement applicable par les professionnel.les	23
2.1 – Une politique nationale floue et morcelée impactant le travail d'égalité	23
2.1.1 – Des objectifs flous et de multiples référentiels politiques	23
2.1.2 – Une segmentation et une hiérarchisation des groupes « inclus »	26
2.1.3 – Le personnel des établissements peu ciblé dans les actions décrites	26
2.2 – Des représentations normatives et une forte résistance à reconnaître un problème public	27
2.2.1 – Des préjudices à l'encontre des personnes LGBTQI+ largement invisibilisés	27
2.2.2 – Des mécanismes de déni minimisant la nécessité d'agir	29
2.2.3 – Des moyens jugés insuffisants	30
2.2.4 – Une délégitimation des professionnel.les de l'égalité et de leurs compétences	31
Conclusion	32
Bibliographie	33

Définitions et contextualisation : LGBTQI+, de quoi parle-t-on ?

Le sigle LGBTQI+ désigne les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer et intersexes, le « + » intégrant une multitude d'autres termes utilisés par les personnes ne se reconnaissant pas dans l'hétérosexualité, la cis-identité et la sexuation dyadique. Pour une définition des termes, se référer au Glossaire de la Chaire LGBTQI+.

Gardons en tête que ces catégories peuvent à la fois se référer à des attirances, des pratiques et/ou des identifications. Celles-ci s'imbriquent de manière différente pour chaque personne et sont fluides, c'est-à-dire qu'elles peuvent évoluer tout au long de la vie.

Pour les appels aux enquêtés étudiant.es, cette enquête s'est basée sur un principe d'auto-détermination et d'autodéfinition : toute personne s'identifiant en un ou plusieurs endroits du sigle LGBTQI+ pouvait participer.

Outre le recueil des identifications des personnes sur leur identité de genre, leur orientation sexuelle et leur sexuation, certaines questions amenaient à analyser le vécu ou non de traitements défavorables ou de préjudices vécus permettant de mieux situer les positions occupées dans l'espace social (vis-à-vis, par exemple, du genre, du handicap, des origines, de l'âge, de la classe sociale).

Ces éléments sont importants à prendre en compte pour une analyse plus fine des expériences individuelles et collectives, dans une approche intersectionnelle qui étudie les entrelacements de différents rapports de pouvoir et leurs manifestations (Baril, 2018 ; Bentouhami-Molino, 2020 ; Noukhkhal, 2024 ; Noukhkhal, 2024). Ainsi, les vécus de LGBTQI+phobies sont parfois empreints de racisme, de sexisme, de validisme (etc.) : ces manifestations de rapport de domination sont indissociables les unes des autres.

L'intersectionnalité est un outil politique et d'analyse, issu des travaux de la juriste américaine Kimberlé Crenshaw (1989). Cette notion permet de rendre compte de certaines expériences qui sont le produit de croisements et d'interactions de différents systèmes d'oppression. Ainsi, la notion permet de « désigner et appréhender les processus d'imbrication et de co-construction de différents rapports de pouvoir » (Lépinard et Mazouz, 2021).



LGBTQI+phobies, homophobie, transphobie : des termes imparfaits pour analyser les réalités

Si les termes « LGBTQI+phobies » ainsi qu'« homophobie » ou « transphobie » sont les plus connus et fréquemment utilisés pour désigner une multiplicité d'attitudes à l'encontre de personnes LGBTQI+, ils peuvent amener à une compréhension limitée du problème (Bastien-Charlebois, 2011, Baril A. 2015). D'une part, ils tendent à désigner uniquement des attitudes négatives, manifestes, mais souvent aussi intentionnelles, au détriment de formes plus diffuses et involontaires de préjudices. D'autre part, le suffixe « -phobie » renvoie à un problème individuel et psychologique (il s'agirait de comportements isolés), ce qui entrave les analyses organisationnelles et systémiques.

Ainsi, dans un but d'analyse plus fine des situations rencontrées, nous utilisons le terme « LGBTQI+phobies », « hétéro-cissexisme » et « discriminations ». LGBTQI+phobies désignera ici les attitudes et comportements négatifs, prenant souvent la forme de violences, directement dirigés à l'encontre des personnes LGBTQI+ (Borrillo, 2000 ; définition de SOS Homophobie). Nous

utiliserons en revanche le terme « hétéro-cissexisme » pour désigner « un ensemble de croyances qui valorisent l'hétérosexualité [et la cis-identité], notamment en la présupposant comme naturelle et supérieure, tout en déniant, dénigrant ou stigmatisant les autres sexualités (homo- et bisexualité) [ou identités de genre (transidentités, non-binarités)] » (Bastien Charlebois, 2011). La notion d'hétéro-cissexisme permet une analyse plus large comprenant les injonctions normatives à l'hétérosexualité, à la cis-identité, à la sexuation dyadique et les effets matériels de la domination d'un groupe social sur un autre, tout cela aux échelles inter-individuelle, organisationnelle et sociétale, c'est-à-dire au sein d'un système produisant des préjudices envers les personnes LGBTQI+. La définition des discriminations que nous utilisons est celle fournie par le droit.

Introduction

Depuis 2013, les universités ont l'obligation de créer des missions pour l'égalité entre les hommes et les femmes¹, et depuis 2019, les établissements publics doivent mettre en place des procédures de signalement adaptées pour recueillir les situations de discriminations, violences et harcèlement du côté du personnel². Ces dispositifs se sont également généralisés au cours des dernières années du côté étudiant. Parallèlement à ces impératifs, les situations de LGBTQI+phobies rapportées, de moins en moins invisibilisées, entraînent un nouvel intérêt à agir et accueillir les revendications qui émanent des personnes concernées, pour protéger leur droit à la non-discrimination en raison de l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la sexualité³.

Pourtant, la prise en charge des besoins des personnes LGBTQI+ et la création d'un environnement non-discriminatoire contient de nombreuses failles, notamment dans les situations rencontrées par les étudiant.es lors de leurs études supérieures. D'après l'enquête REMEDE menée par la CPED⁴, 78% des missions égalité intègrent dans leur périmètre la lutte contre les

LGBTQI+phobies. Mais la plupart le font sans budget dédié à cette question, sans plan d'action spécifique et sans formation.

Les analyses et résultats de l'enquête ACADISCRi révèlent l'ampleur des discriminations et de différentes formes de violences dans certains établissements d'enseignement supérieur en France, du côté du personnel comme des étudiant.es (Hajjat et al, 2022). Ce constat a également été soulevé lors de différents groupes de travail organisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche⁵, incluant des acteur.ices de la lutte contre les LGBTQI+phobies dans l'Enseignement supérieur et la recherche⁶ au niveau national, et par des associations étudiantes françaises (Le Bellec et Wargon, 2020).

En France, nous dénombrons peu d'études qui relatent ces faits. Il s'agit souvent d'études dans d'autres pays (Bachmann et Gooch, 2018) ou d'études sur des filières précises comme STAPS (Drivet et al, 2019). Cette enquête vise alors à produire de nouvelles données scientifiques afin d'objectiver les préjudices vécus par les personnes LGBTQI+.

Objectifs du rapport

- Faire un état des lieux des vécus et perceptions des discriminations, LGBTQI+phobies et manifestations hétéro-cissexistes dans l'ESR ;
- Avoir une meilleure compréhension des expériences des étudiant.es LGBTQI+ mais également des professionnel.les de l'égalité ;
- Nommer un problème public et le légitimer par les données scientifiques ;
- Proposer des analyses permettant la rédaction du rapport « Lutter contre les discriminations et les violences liées à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle et à la sexualité dans l'enseignement supérieur et la recherche ». Ce rapport à destination du MESR préconise des orientations de politique publique de lutte contre les discriminations vécues par les personnes LGBTQI+.

Méthodologie

L'enquête s'est déroulée de septembre 2024 à mai 2025. 32 entretiens semi-directifs auprès d'étudiant.es LGBTQI+ et de professionnel.les de l'égalité, ont été menés sur cette période. Cette décision d'interroger à la fois des étudiant.es LGBTQI+ et des professionnel.les de l'égalité⁷ a permis :

D'une part d'articuler le vécu des étudiant.es LGBTQI+ et leurs réceptions des politiques visant à l'application du principe d'égalité (17 entretiens individuels).

1. Article L. 712-2 alinéa 10 du code de l'éducation, modifié par la loi Fioraso du 22 juillet 2013.

2. Article 80-1 alinéa 1, loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

3. Sexualité couverte par le critère de discrimination du sexe. (Conseil de l'Europe (2015) Droits de l'homme et personnes intersexes)

4. CPED, Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité et Diversité

5. Abrégé ici par « MESR » - 6. Abrégé ici par « ESR »

7. Nous utilisons le terme « professionnel.les de l'égalité » pour qualifier toute personne dont les missions confiées visent à appliquer le principe d'égalité (diversité, inclusion, lutte contre les discriminations).

17 entretiens avec des étudiant.es LGBTQI+

Les étudiant.es interrogé.es vont de la licence jusqu'au doctorat, dans de multiples disciplines. Seulement 4 personnes sur 17 interrogées sont en établissement privé. Les auto-identifications sur le spectre LGBTQI+ sont également multiples. En termes d'identité de genre : 8 personnes s'identifient comme transgenres et/ou non binaires (4 s'identifient comme des personnes transmasculines / hommes transgenres, 3 comme des personnes transféminines / femmes transgenres, 2 personnes comme non-binaires) ; 9 personnes s'identifient comme cisgenres (3 femmes, 6 hommes). En termes d'orientation sexuelle, 6 personnes s'identifient comme bisexuelles ou pansexuelles, 4 personnes comme lesbiennes, 8 comme gays⁸. 1 personne se déclare en questionnement sur son intersexualité.

Ces entretiens à destination d'étudiant.es comportaient plusieurs axes d'exploration : l'expérience des études et l'environnement de leur(s) établissement(s), les relations avec autrui (autres étudiant.es et personnel affilié à leur lieu d'études), les situations vécues, mais aussi la conscientisation des discriminations, leur point de vue sur l'établissement et sur la lutte contre les LGBTQI+phobies au sein de celui-ci, ainsi que les enjeux et les besoins identifiés.

D'autre part de recueillir les expériences du personnel qui met en place ces procédures et ces actions à différents niveaux (15 entretiens avec des vices-président.es à l'égalité, chargé.es de mission égalité, chef.fes de projet de mission égalité et référent.es égalité, ainsi que des professionnel.les externes accompagnant les politiques d'égalité).

15 entretiens avec des professionnel.les de l'égalité

Les entretiens avec les professionnel.les ont permis de recueillir les témoignages de personnes travaillant en lien avec l'égalité et/ou les LGBTQI+phobies dans différents établissements publics ou privés. Ces entretiens comportaient plusieurs axes : leurs fonctions et missions ; leurs manières de travailler les questions d'égalité et plus spécifiquement les LGBTQI+phobies ; les outils, ressources, actions mises en place mais aussi la perception que ceux-ci ont de leur environnement de travail. Nous ajouterons ici que parmi les professionnel.les, sur 15 personnes entretenues, 5 s'identifiaient comme LGBTQI+.

Aucune personne ne s'identifiant comme intersexe n'a pu être interrogée. Cela n'exclut toutefois pas la possibilité que certaines personnes soient effectivement intersexes mais ne s'identifient pas comme tel : une enquêtée étudiante se déclare « en questionnement » sur une possible intersexualité et rapporte des faits pouvant en caractériser le vécu, mais explique ne pas se sentir légitime à ce que sa parole soit considérée en tant que personne intersexe dans cette enquête. L'intersexualité fait l'objet d'une forte invisibilité, que ce soit dans l'espace public et politique, ou dans la littérature scientifique, y compris ciblant les personnes LGBTQI+. J. Bastien Charlebois décrit d'ailleurs « *des corps sans existence, des expériences sans paroles* » (2017). La politisation des identités intersexes et l'émergence de leurs revendications sont également relativement récentes (Raz, Petit, 2023) et les organisations et mobilisations des personnes concernées sont encore peu visibles.

Engagement sécurité des données et anonymat

La production de données sur les minorités de genre, sexuelles et sexuées pose plusieurs questions liées à leur situation en tant que populations minoritaires fortement exposées aux préjudices. Le mode de collecte peut contribuer à exposer à des situations d'inégalités, de discriminations ou de violences. Il en est de même pour les professionnel.les rencontrés. Les données relatives à ces situations sont des informations sensibles sur lesquelles nous nous sommes engagé.es en termes de confidentialité. En effet, les réponses enregistrées ont été anonymisées, toutes les données personnelles ont été modifiées pour garantir l'anonymat. Des citations et des éléments d'analyse qualitative sont intégrés. Ces données qualitatives sont anonymisées selon les méthodes sociologiques comme le changement des prénoms, de dates, de détails, des lieux, des métiers si besoin.

8. Pour rappel, ces catégories d'identité de genre et d'orientation sexuelle sont fluides et peuvent être multiples pour une seule personne : une personne s'identifie à la fois comme bisexuelle et lesbienne, une autre comme femmes trans et non-binaire, etc.

Des étudiant.es évoluant dans un environnement hétéro-cissexiste dans toutes les sphères de vie

La littérature francophone au sujet des étudiant.es LGBTQI+ insiste sur les difficultés rencontrées par ceux-ci tout au long de leur parcours scolaire et d'études supérieures. Parmi ces difficultés, est citée la peur de dénoncer les actes violents ou discriminatoires et l'impact des LGBTQI+phobies sur le parcours scolaire et sur la santé mentale (Chamberland *et al*, 2010 ; Prieur, 2019 ; CAPRES, 2020) ; l'hétéro-cissexisme dans les environnements scolaires et de manière prépondérante dans certaines activités (Drivet *et al*, 2019 ; Chouinard, 2010 ; Pouy-Bidard, 2024) ; l'isolement, l'anticipation, l'appréhension et les effets du stress minoritaire (Richard *et al*, 2013 ; Dayer, 2013) ; ou encore les obstacles rencontrés lors de certaines procédures comme le changement de prénom d'usage (Jouan, 2024). Ces thématiques se retrouvent systématiquement dans les propos livrés par les étudiant.es enquêtés.es.

1.1 – L'ESR : un espace n'échappant pas à la production de préjudices

1.1.1 – Etudiant.es LGBTQI+ : un continuum des préjudices comme expérience commune mais des vécus différenciés

Les étudiant.es interrogé.es ont le point commun de vivre des préjudices⁹ basés sur leur non-conformité au système de genre. Celui-ci impose deux sexes uniques (soit masculin/féminin) qui détermineraient deux identités de genre uniques (soit homme soit femme) et une sexualité unique à des fins de procréation (l'hétérosexualité). Ainsi, « certaines combinaisons sont considérées comme idéales, sont rendues possibles et sont érigées en modèles, tandis que les autres sont infériorisées, déconsidérées, punies, invisibilisées » (Bastien Charlebois, 2011). Cette catégorisation est doublée d'une hiérarchisation qui avantage les hommes face aux femmes, le masculin face au féminin, la sexualité dyadique face à l'intersexualité, la cis-identité face aux transidentités, la binarité face à la non-binarité et l'hétérosexualité face aux autres sexualités, ce qui est par ailleurs noté par un.e des enquêtés.es.

“Que ce soit les femmes cisgenres ou transgenres, les personnes transféminines, les personnes non-binaires, mais aussi les personnes transmasculines et même les hommes gays cisgenres, il y a toujours une forme de sexisme dedans, où tout ce qui est associé au masculin, cisgenre, hétérosexuel, à la virilité etc., est valorisé, et dès que ça sort de ça, ça ne l'est plus. C'est juste que ça prend des formes différentes.”

Kat, étudiant.e non-binaire et pansexuel.le

9. Le mot préjudice est ici utilisé pour désigner des atteintes aux intérêts, aux droits, à la personne, par un tiers. Ce dommage peut être volontaire ou involontaire, produit par une personne ou une organisation.

1. Des étudiant.es évoluant dans un environnement hétéro-cissexiste dans toutes les sphères de vie

Rappelons que les manifestations de l'hétéro-cissexisme se traduisent par des LGBTQI+phobies, des discriminations et des préjudices plus difficiles à qualifier comme par exemple le langage infériorisant et la présomption d'hétérosexualité / de cis-identité. Les expressions de l'hétéro-cissexisme détaillées dans les entretiens sont fréquentes, à toutes les échelles sociales, de manière interpersonnelle (entre individus), organisationnelle (au niveau des établissements,

des services, etc.) et sociétale (au niveau politique, juridique, etc.). Une typologie de l'hétérosexisme est énumérée dans un article de Janik Bastien-Charlebois (2011), à partir d'un travail de Julie Fish (2006). En se basant sur cette catégorisation, nous avons ici rajouté les effets du cissexisme, ainsi que ce qui peut être considéré comme des LGBTQI+phobies, et des discriminations comme elles sont décrites dans le droit français.

Tableau 1 : Manifestations de l'hétéro-cissexisme

LGBTQI+PHOBIES
Agissements volontaires, ouvertement négatifs voire violents, dirigés envers des personnes LGBTQI+ parce qu'elles sont LGBTQI+. Ils peuvent s'illustrer par de l'exclusion, par des injures verbales ou écrites, des moqueries, blagues, du harcèlement. Les LGBTQI+phobies s'expriment aussi par des violences physiques ou sexuelles, jusqu'au viol voire au meurtre et génocide. <i>En droit : On qualifie les LGBTQI+phobies par les injures (articles 29 et 33-1/2 de la loi du 29 juillet 1881), le harcèlement moral (article 222-33-2 du Code pénal) ou discriminatoire (articles 225-2 et 222-33-2 du Code pénal), les atteintes à la vie privée (article 226-1 à 226-7 du Code pénal) et le cyberharcèlement.</i> <i>Les agissements LGBTQI+phobes peuvent également se traduire par des violences physiques (articles 222-7 à 222-14 du Code pénal) ou le meurtre (article 221-1 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.</i> <i>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).</i>
DISCRIMINATIONS
Traitement défavorable en fonction d'un critère interdit par la loi dans une situation prévue par la loi. Les discriminations ne sont pas forcément volontaires et sont co-produites à toutes les échelles sociales, de manière systémique. Elles témoignent d'un refus d'existence. <i>En droit : Les discriminations (article 225-1 du Code pénal et L131-1 du Code général de la fonction publique) sont interdites qu'elles soient directes ou indirectes. L'injonction à discriminer est également interdite (c'est-à-dire tout comportement consistant à ordonner ou pousser quelqu'un.e à discriminer).</i>
LE PRIVILÈGE HÉTÉROSEXUEL / CISGENRE
Les personnes hétérosexuelles / cisgenres disposent d'avantages par rapport aux personnes LGBTQI+. Ces avantages sont souvent invisibilisés. <i>En droit : Pas de qualification juridique en soi.</i>

LA PRÉSUMPTION D'HÉTÉROSEXUALITÉ / DE CIS-IDENTITÉ

Situation où l'on présume que toutes les personnes sont hétérosexuelles et cisgenres. Les personnes LGBTQI+ doivent alors, soit se faire passer pour hétérosexuelles ou cisgenres, soit faire un coming-out. Ce coming-out est donc un acte réitératif (Eribon, 2003), puisqu'il doit se faire à chaque nouvelle rencontre.

En droit : Pourrait qualifier un harcèlement discriminatoire (articles 225-2 et 222-33-2 du Code pénal) ou un harcèlement environnemental (Cour d'appel d'Orléans rendu le 7 février 2017)

LE RENVOI À LA SPHÈRE PRIVÉE

Les relations non-hétérosexuelles sont renvoyées à la sphère privée, tandis que les relations hétérosexuelles peuvent être visibles et faire l'objet de discussions dans la sphère publique, professionnelle par exemple.

En droit : Pourrait qualifier un harcèlement discriminatoire (articles 225-2 et 222-33-2 du Code pénal) ou un harcèlement environnemental (Cour d'appel d'Orléans rendu le 7 février 2017)

L'INJONCTION AU SILENCE

Faire comprendre à la personne que son avis, ou son identité, ne comptent pas en tant que personne LGBTQI+. De plus, invoquer ses droits face aux préjudices n'est pas considéré comme « normal » mais comme de la radicalité, de la revendication politique, voire du prosélytisme.

En droit : Pourrait qualifier un harcèlement discriminatoire (articles 225-2 et 222-33-2 du Code pénal) ou un harcèlement environnemental (Cour d'appel d'Orléans rendu le 7 février 2017)

L'APPEL À L'ASSIMILATION

Faire comprendre aux personnes LGBTQI+ qu'elles doivent « faire comme tout le monde » pour être acceptées. Il s'agit de se conformer aux normes cisgenres et hétérosexuelles, notamment en matière d'expression de genre (gestuelles, habillement, goûts, etc.) et de faire famille (conjugalité, parenté, etc.).

En droit : Pourrait qualifier un harcèlement discriminatoire (articles 225-2 et 222-33-2 du Code pénal) ou un harcèlement environnemental (Cour d'appel d'Orléans rendu le 7 février 2017)

LE LANGAGE INFÉRIORISANT

Langage négatif ou qui dévalorise les expériences non-hétérosexuelles et non-cisgenres. Il repose sur des idées reçues.

En droit : Pourrait qualifier un harcèlement discriminatoire (articles 225-2 et 222-33-2 du Code pénal) ou un harcèlement environnemental (Cour d'appel d'Orléans rendu le 7 février 2017)

Les faits décrits par les étudiant.es ne se cantonnent pas qu'aux espaces des études supérieures. Ainsi, plusieurs sphères de vie sont évoquées, ce qui fait que le continuum des préjudices subis est autant pluriel dans ses manifestations que dans les lieux où il s'exerce : sont cités le domaine professionnel, celui de la santé, du logement, des loisirs ; le lieu de stage, les espaces personnels comme le domicile familial, la colocation, le domaine associatif, les services publics et privés, les espaces publics.

Le continuum s'illustre aussi par la pluralité des personnes qui l'exercent. Les préjudices peuvent venir de proches (ici : famille, ami.es) comme d'inconnu.es (autre étudiant.e, client.e dans le cadre professionnel, passant.e dans la rue...).

UNE NON-CONFORMITÉ COMMUNE MAIS DES VÉCUS BIEN DIFFÉRENCIÉS

Les expériences diffèrent en fonction de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle et de la sexuation, puis-que la catégorie « LGBTQI+ » revêt des identifications et des vécus pluriels, comme en témoignent différents travaux sur les interactions entre sexe, genre et sexualité, qui induisent des formes de domination spécifiques (Falcoz et Becuwe, 2009; Arc et Velozzo, 2012 ; Chamberland et Théroux-Séguin, 2014; Parini et Llauren, 2017; Beaubatie, 2021, Raz et Petit, 2023).

- **Les vécus sont donc très hétérogènes en fonction de la position dans les identités LGBTQI+.** Par exemple, les personnes transgenres interrogées rencontrent globalement des difficultés à accéder : à des infrastructures genrées, telles que les toilettes ou les vestiaires ; au respect de leur identité de genre (prénom / pronom / mention de sexe à l'état civil) ; aux procédures de changement de prénom et de mentions de genre ; ce qui est moins le cas pour les personnes cisgenres. Les catégories du sigle « LGBTQI+ » sont aussi imbriquées, et ne sont ni hermétiques, ni exclusives : les personnes transgenres peuvent vivre des formes spécifiques d'homophobie, de lesbophobie, de biphobie et d'hétérosexisme, qui sont étroitement enchevêtrées avec la transphobie et le cissexisme. Autre exemple, si l'analyse se centre autour de la bisexualité, nous remarquons des spécificités liées au refus d'existence et à la non-reconnaissance d'une sexualité réelle, stable et durable (Perrin, Grosset, 2003).
- **En outre, l'intérieur même des catégories (trans, cisgenre, lesbienne, gay..) est hétérogène.** Par exemple, pour les personnes transgenres, les expériences diffèrent en fonction de leur identité de genre (homme, femme, non-binaire, etc.) mais également en fonction de leur expression de genre (certain.es mentionnent le « passing », c'est-à-dire la capacité à être perçue comme cisgenre, qui va influencer entre autre sur la fréquence du mégenrage¹⁰), ou encore des démarches de transition effectuées ou non (changement de sexe à l'état civil, changement de prénom, transition médicalisée ou non) (Beaubatie, 2021). Nous pouvons

également prendre l'exemple des hommes gays, qui peuvent être transgenres ou cisgenres, intersexes ou dyadiques, etc.

- **À ces expériences différenciées s'ajoutent d'autres critères qui rentrent en compte**, comme l'âge, le handicap, la racisation ou encore la classe sociale (El-Hage et Jin Lee, 2016 ; Ouguerram-Magot, 2017 ; Gordien, 2018 ; Vörös, 2018 ; Baril et co., 2020 ; Brasseur et Nayak, 2018).

“[En parlant d'une personne qui a eu des propos homophobes au sein de sa promo]
En gros son raisonnement ça a été de me dire « t'es noire donc t'es étrangère, et donc t'as pas à te plaindre ou à l'ouvrir en tant qu'homo parce que si t'es pas contente tu retournes dans ton pays et tu seras moins bien traitée voir tuée là-bas ».”

Léa, étudiante lesbienne cisgenre

“J'ai la sensation que c'est aussi mes handicaps qui posent problème. Je sens que du coup le système est d'autant moins adapté aux difficultés que je traverse en tant que personne trans”

Sacha, étudiante bisexuelle transgenre

Ces exemples montrent l'importance des « processus d'imbrication et de co-construction de différents rapports de pouvoir » (Lépinard et Mazouz, 2021), qui peuvent être analysés et compris par l'intersectionnalité, une notion élaborée par des chercheuses féministes racisées, notamment Kimberlé Crenshaw (1989). Ainsi, les expériences de racisme ou de validisme montrées dans ces citations sont indissociables des vécus de LGBTQI+phobies ou d'hétéro-cissexisme.

10. Utiliser les mauvais pronoms, les mauvais marqueurs de genre pour s'adresser à une personne ou la désigner.

1.1.2 – Spécificités et réalité des préjudices subis dans l’ESR

Si les manifestations d’hétéro-cissexisme décrites dans la partie précédente sont loin d’être exclusives aux milieux étudiants et aux établissements d’enseignement supérieur, les préjudices sont bien réels dans les environnements d’ESR, qui peuvent par ailleurs venir les renforcer. De manière non-exhaustive, nous reprenons les préjudices évoqués par les enquêté.es dans le tableau suivant (pour les qualifications juridiques, se référer au Tableau 1, page 9-10).

Tableau 2 : Manifestations de l’hétéro-cissexisme chez les étudiant.es LGBTQI+

LGBTQI+PHOBIES
« Moi à la fac on m’a déjà traitée de « <i>sale gouine</i> ». Deux mecs qui sont passés, ils me voient, ils m’ont juste balancé ça et ils se sont barrés en rigolant. Je pense par rapport à mon apparence. Mais ça m’est arrivé dans la rue aussi hein, quand je me promenais avec mon ex. » <i>Léa, étudiante lesbienne cisgenre</i>
« T’entends des blagues. Une fois, j’ai entendu « <i>c’est quoi un trans à côté d’une poubelle ? Une photo de famille</i> ». Et les mecs ils se marraient. » <i>Kat, étudiant.e non-binaire et pansexuel.le</i>
« Je sais que j’ai déjà eu des sales regards en allant dans les toilettes des femmes. » <i>Sacha étudiante bisexuelle transgenre</i>
« J’avais cours avec un prof qui avait un discours intersexophobe et transphobe. Il avait aussi eu des comportements hyper problématiques, de culture de viol, en présentant une molécule il a fait une blague sur l’utilisation de cette molécule sur des filles, pour les violer. » <i>Luna, étudiante bisexuelle cisgenre</i>
« Même après mon changement de prénom officiel, un prof a continué à m’appeler par mon ancien prénom. » <i>Ayden, étudiant gay transgenre</i>
« En licence, j’attendais pour un document, j’ai entendu trois secrétaires parler dans leur bureau, c’était ouvert. Et elles étaient là à dire « <i>ouais on commence à céder aux délires des transsexuel.les, c’est n’importe quoi</i> » et en fait j’ai compris qu’elles parlaient d’une étudiante qui était venue les voir, et qu’elles parlaient du prénom d’usage et tout. Et c’était horrible. » <i>Kat, étudiant.e non-binaire et pansexuel.le</i>
« Il y avait deux collègues avec qui je travaillais dans mon stage qui faisaient des blagues sur les gays tout le temps. Il y avait beaucoup de blagues sexuelles par exemple. [...] Et ils m’ont demandé aussi si j’avais une vie sexuelle ce que j’ai trouvé très déplacé quand même, parce qu’ils étaient plus âgés que moi, j’étais hyper mal à l’aise. » <i>Thomas, étudiant gay cisgenre</i>
« Il y avait un journal des étudiants, c’était rempli de trucs homophobes, transphobes, sexistes, racistes, la totale » <i>Luna, étudiante bisexuelle cisgenre</i>
« [Au sein de mon établissement] Un gars a insulté des gens parce qu’ils avaient un signe distinctif LGBT sur eux » <i>Max, étudiant gay cisgenre</i>
« [En parlant d’une distribution de tracts au sein de l’établissement] Même plusieurs jours différents, à chaque fois, il y a eu des insultes homophobes qui sont sorties. Et encore, on est déjà bien content.es, si ça s’arrête juste à des insultes » <i>Eugénie, étudiante cisgenre lesbienne</i>

DISCRIMINATIONS
« Je pense que le fait d’être non-binaire ça a clairement joué négativement quand je cherchais un boulot. Ça posait problème, on m’a fait comprendre que c’était trop compliqué à gérer, mon identité, mes pronoms. » <i>Kat, étudiant.e non-binaire et pansexuel.le</i>
« J’ai un prof, qui avait déjà eu des propos, on va dire, pas très respectueux des personnes trans, et qui a refusé de m’accompagner pour mon mémoire » <i>Ayden, étudiant gay transgenre</i>
« A la rentrée sur les listes de d’émargement il y avait encore mon ancien prénom. Et je me souviens aussi que la gestionnaire avait envoyé un mail à littéralement tout le monde en me désignant comme « Monsieur » et avec mon nom de famille. » <i>Anna, étudiante bisexuelle transgenre</i>
« [En parlant d’une recherche de stage] Une fois, j’avais une coupe un peu « afro » tu sais, et on m’a dit que ça ne faisait pas professionnel. Je n’ai pas été prise. Et une autre fois que je faisais trop « masculine », qu’il fallait que je porte des tailleurs avec jupe. Je pense que c’était sur ma sexualité en fait, et le fait que je suis « butch¹¹ » et aussi racisée. » <i>Léa, étudiante lesbienne cisgenre</i>
« A des périodes je me retenais d’aller aux toilettes. Il y a aussi eu plein de fois, pour le sport, où je me suis changé dans les toilettes et pas dans les vestiaires. » <i>Charly, étudiant bisexuel et transgenre</i>
LE PRIVILÈGE HÉTÉROSEXUEL / CISGENRE
« Les personnes hétérosexuelles, elles n’ont pas à se poser la question de si elles sont en sécurité [quand elles tiennent la main de leur partenaire dans la rue]. Pareil pour les toilettes ou les vestiaires, quand tu es cisgenre c’est facile. » <i>Charly, étudiant bisexuel et transgenre</i>
LA PRÉSOMPTION D’HÉTÉROSEXUALITÉ / DE CIS-IDENTITÉ
« Les gars ils me parlent de leur vie amoureuse et tout, et ils me demandent « <i>et toi t’as une copine ?</i> » » <i>Thomas, étudiant gay cisgenre</i>
« Quand je réponds à des enquêtes ou que je remplis des papiers, il y a les cases « H » ou « F » et moi je ne sais jamais quoi mettre. Comme si juste ces 2 choix ça suffisait à tout le monde. » <i>Kat, étudiant.e non-binaire et pansexuel.le</i>
« En cours de sport, c’est vraiment « <i>les filles font ça, les garçons font ça</i> ». Et du coup, moi, je suis direct catalogué avec les filles par le prof. Tout le temps. » <i>Charly, étudiant bisexuel et transgenre</i>
« Aujourd’hui, le prof qui était là il appelait tout le monde monsieur et madame. Donc tu te fais mégenrer. » <i>Anna, étudiante bisexuelle transgenre</i>
LE RENVOI À LA SPHÈRE PRIVÉE
« Les réactions sont négatives des fois, quand on parle de notre vie amoureuse. Actuellement, toutes mes collègues, elles parlent de leur vie intime, de leur mec, de leurs enfants. Moi, je n’ai jamais sorti un mot sur ma vie privée intime, amoureuse, parce qu’on ne sait jamais. » <i>Luna, étudiante bisexuelle cisgenre</i>

11. Anglicisme se référant aux lesbiennes dont les apparences et attitudes sont considérées comme ‘masculines’.

L'INJONCTION AU SILENCE

« [Concernant une situation de harcèlement discriminatoire et sexuel vécu dans son stage] Quand j'en ai parlé, mon tuteur à la fac m'a juste dit de tenir, qu'il fallait que je ne dise rien [sur mon homosexualité] »

Thomas, étudiant gay cisgenre

« J'ai dit mon nouveau prénom à mon supérieur. Il a fait comme si de rien n'était, comme si je n'avais rien dit. Du coup après j'ai arrêté d'essayer. »

Hélio, étudiant transgenre, pansexuel

« Des fois on te fait un peu comprendre que c'est pas très valorisé, de travailler sur les personnes LGBTQI+. On t'encourage vers d'autres sujets. Ça peut être assez décourageant. »

Nina, étudiante lesbienne transgenre non-binaire

L'APPEL À L'ASSIMILATION

« On m'a déjà dit que j'étais habillé « trop féminin » pour un mec trans. Qu'il fallait que je m'habille autrement pour être accepté, en gros. »

Charly, étudiant bisexuel et transgenre

« Dès qu'on sort un peu du lot, enfin au moins de façon extérieur, il peut y avoir un regard un peu jugeant qui ressort »

Max, étudiant gay cisgenre

« Un autre étudiant a dit qu'on me « tolérait », moi, juste parce que j'essayais de progresser en sport. Le sous-entendu, c'était qu'on ne tolère pas forcément les autres mecs gays. »

Jérémy, étudiant gay cisgenre

LE LANGAGE INFÉRIORISANT

« Par exemple les personnes qui disent « ton amie » pour ma partenaire. »

Léa, étudiante lesbienne cisgenre

« Les gens qui disent « une vraie femme » pour dire une femme cisgenre. »

Nina, étudiante lesbienne transgenre non-binaire

Les catégories mobilisées au sein de ce tableau ne sont pas hermétiques, certaines expériences relèvent de plusieurs classifications sociologiques et juridiques à la fois. Relevons tout de même que la quasi-entièreté des propos ou faits rapportés relèvent de situations potentiellement illégales et donc sanctionnables par le droit, qu'elles aillent de la violence au harcèlement environnemental, notion émergente au sein des juridictions.

Nous noterons également qu'hormis une personne ayant parlé des faits à son tuteur de stage (qui l'a enjoint au silence), aucun.e des étudiant.es enquêté.es ne s'est saisi de dispositifs de signalement, ou n'a dénoncé les faits à un personnel d'établissement. Les ressources mobilisées sont plutôt extérieures, comme les associations spécialisées ou les proches.

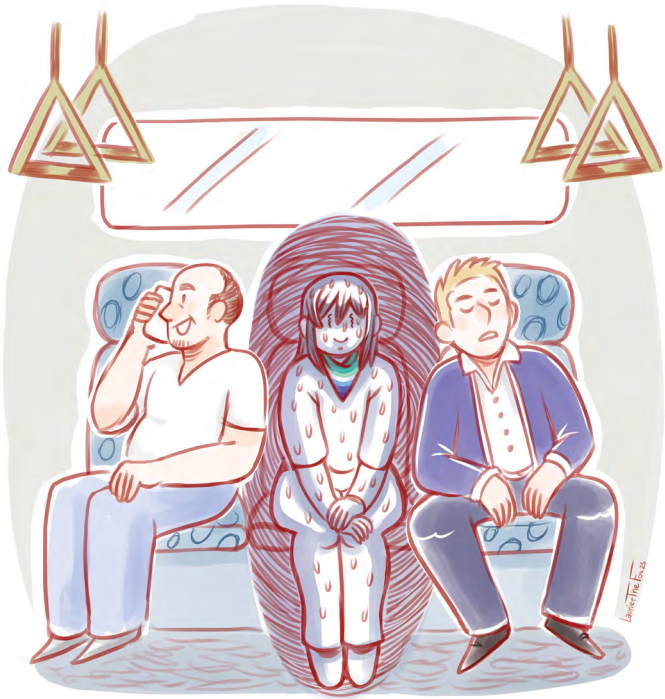
STRESS MINORITAIRE ET CONSÉQUENCES MATÉRIELLES DES PRÉJUDICES

La majeure partie des étudiant.es enquêté.es éprouvent un stress en raison de préjudices déjà subis, mais aussi en raison d'un risque réel que d'autres événements se produisent. **Le stress minoritaire désigne « le stress permanent vécu par des individus en raison de leur appartenance à un groupe qui est l'objet de stigmatisation et de discriminations autant individuelles que sociétales, ce qui a des conséquences sur la santé autant psychique que physique » (Dayer, 2013).** Tous.tes l'expérimentent à des niveaux différents et de manière plus ou moins régulière.

Ce stress amène une anticipation permanente des situations jugées « à risques ». Celle-ci se traduit notamment par l'évitement des situations sociales ou de certains environnements (espaces publics, espaces familiaux, espaces professionnels ou d'études supérieures), le fait de ne pas révéler son orientation sexuelle ou son identité de genre (par des techniques d'habillement, de camouflage de certaines attitudes pouvant être considérées comme décalées des codes genrés ; par le fait d'éviter les sujets de sexualité ou de mentionner son ou sa partenaire, etc.).

“Je me suis fait convoquer, et on m'a reproché d'avoir mis à mal un professeur. J'ai aussi encore des captures d'écran d'appréciations de stage, « Devrait apprendre à respecter la hiérarchie » sous prétexte que j'ai pointé du doigt des propos hyper problématiques.”

Luna, étudiante bisexuelle cisgenre



Au-delà du stress minoritaire, il est important de rappeler que le continuum des préjudices vécus produit des inégalités sociales, et a des conséquences matérielles. Les exemples cités dans le tableau 2 ont un impact direct sur le déroulé des études et l'obtention du diplôme dans le contexte des études. Ces impacts peuvent être renforcés lorsque les étudiant.es dénoncent les préjudices vécus.

Des préjugés renforcés par la précarité, la jeunesse et des formes de violences symboliques

Les rapports d'âge et de classe accroissent les préjugés faits aux personnes LGBTQI+ : des études montrent la corrélation entre le fait d'être LGBTQI+ et des chances supplémentaires d'être précaires (Chave, 2024). Cela se retrouve chez plusieurs étudiant.es, dont un étudiant qui a par exemple été exclu de sa famille à la suite de son coming-out, ce qui a entraîné de fortes difficultés financières. D'autres études exposent que les jeunes LGBTQI+ sont particulièrement touchés.es par des problématiques de santé mentale (ibid.). Enfin, la catégorie des « jeunes LGBTQI+ » est particulièrement représentée dans les travaux sur les vulnérabilités (Chartrain et al, 2013).

Les personnes entretenues sont arrivées dans les études supérieures entre 18 et 25 ans. Cette période est décrite, selon leurs mots, comme un moment de vie pendant lequel iels « se cherchent encore », viennent souvent de quitter une sphère familiale plus ou moins sécurisante, parfois avec un éloignement géographique. **Cette période de la vie est en principe un moment de sociabilité et de nouvelles rencontres dans un espace qui est investi dans la plus grande partie de la journée par les étudiant.es. Cependant, pour les personnes LGBTQI+, ce moment de vie est souvent qualifié comme une mise à l'épreuve quant à la possibilité de faire groupe.**

“Quand tu es en études, tu passes beaucoup, beaucoup de temps dans ton établissement. C'est ton lieu principal ! Tu n'as pas forcément le temps pour aller rencontrer des gens à l'extérieur. Souvent t'es un peu jeune, tu pars de chez tes parents, tu te cherches en tant que LGBTL... Des fois tu n'es pas dans la même ville, tu ne connais personne. Donc si ta filière ou ta promo, elle n'est pas hyper sympa et que tu es un peu isolé.e de base, tu restes dans ton coin. Parce qu'en vrai c'est dedans que tu te fais des ami.es aussi.”

Thomas, étudiant gay cisgenre

“Moi je sais que quand j'arrive dans une promo je me méfie. Je passe du temps à regarder, analyser un peu, qui va être chouette et avec qui je vais créer du lien. Il faut trouver les bonnes personnes, c'est un peu la roulette russe les promos. Peut-être que je me poserais moins de questions si je n'étais pas lesbienne. Je n'ai pas envie de créer un truc si d'un coup derrière la personne me dit un truc horrible.”

Léa, étudiante lesbienne cisgenre

À l'inverse, le fait de rencontrer d'autres personnes LGBTQI+ ou des personnes de confiance semble améliorer l'expérience des études et maximiser les chances de réussites :

“J'ai eu énormément de chance, dès le début, de rencontrer une fille, qui est maintenant une de mes meilleures amies. Qui est lesbienne et du coup on ne savait pas qu'on était LGBT quand on s'est rencontré.es. On s'est vite bien entendu et on a eu la chance de se trouver. Ça a beaucoup aidé.”

Milan, étudiant gay transgenre

“Franchement, si t'as pas de potes de promo des fois ça peut être compliqué pour rattraper les cours ou pour les travaux de groupe.”

Kat, étudiant.e non-binaire et pansexuel.le

La période étudiante, souvent synonyme d'un jeune âge, entraîne des risques de précarité accrus (Bugeja-Bloch et al, 2025). Sur la totalité des entretiens avec des étudiant.es, dix personnes déclarent avoir dû travailler à côté de leurs études, dont sept de manière régulière pendant leurs semestres. Sept déclarent avoir des bourses universitaires et une d'entre elles une bourse doctorale. La vie professionnelle est constituée ici de contrats courts (CDD / intérim), précaires, peu rémunérés et avec des horaires atypiques. Ces contrats sont difficilement articulables avec les cours et les examens, **d'autant plus pour les personnes LGBTQI+ qui sont susceptibles de subir des préjugés autant dans leur structure d'étude que de travail.**

“C'est des trucs que j'ai pu retrouver autant à la fac que dans les hôpitaux où j'ai bossé, des espèces de poches de culture, de remarques et de pensées hyper réactionnaires, hyper racistes, sexistes, transphobes, homophobes etc. (...) Donc c'est clair que je ne l'ai jamais dit à personne. Jamais je ne parle de préférence sexuelle, de mon identité de genre, je n'aborde pas la question avec les gens et je n'ai pas envie de leur en parler. Encore moins avec mon statut actuel, face à des vieux médecins.”

Luna, étudiante bisexuelle cisgenre

La forte symbolique des établissements d'études supérieures comme des lieux de transmissions de savoirs légitimes est aussi un facteur renforçant les préjugés sur la période des études supérieures.

Premièrement, les établissements diffusent des contenus, forment les étudiant.es, dispensent des enseignements. Ces connaissances sont sanctionnées d'un diplôme qui va déterminer l'accès à des sphères professionnelles et à des niveaux de revenus. **Or, les cours donnés peuvent être des vecteurs de représentations négatives voire discriminatoires, ou encore d'une violence symbolique forte.** La transmission de savoirs légitimes est tout aussi violente lorsqu'elle efface ou exclue les groupes sociaux minorisés.

“Des fois j'avais l'impression que les préoccupations autour, ce n'était pas ce que je vivais moi. Les cours ça me paraissait déconnecté de la réalité. Et il n'y avait pas de représentations de personnes trans, ou même homos, dans les trucs étudiés.”

Hélio, étudiant transgenre, pansexuel

Les entretiens mettent aussi en lumière l'importance de l'encadrement dans les établissements d'enseignement supérieur et la responsabilité du personnel (enseignant ou non) dans le traitement fait aux étudiant.es LGBTQI+. **Ainsi, les comportements hétéro-cissexistes provenant du personnel et des enseignant.es sont considérées comme différents, voire plus violents à vivre, que ceux provenant d'autres étudiant.es, puisqu'ils sont doublés d'un rapport asymétrique en fonction de l'âge et du statut.**

“Quand t'es soumis à un prof problématique c'est le pire, tu le subis beaucoup plus, parce que tu ne peux pas faire grand-chose. Tu sais, c'est des profs plus âgés, qui savent super bien parler pour faire comprendre que ce qu'ils pensent c'est supérieur à toi, à ce que tu penses. Et toi en face tu n'arrives pas à argumenter, à contrer le truc. Alors que tu sais que ce qu'ils ont fait ou dit ce n'est pas ok, c'est violent, discriminant.”

Ayden, étudiant gay transgenre

“Je trouve que le pire c'est quand c'est le personnel. [...] Moi en licence, une fois j'attendais pour un document, et j'ai entendu les trois secrétaires parler dans leur bureau, c'était ouvert. Et elles étaient là à dire « ouais on commence à céder aux délires des transsexuel.les, c'est n'importe quoi » et en fait j'ai compris qu'elles parlaient d'une étudiante qui était venue les voir, et qu'elles parlaient du prénom d'usage et tout. Et c'était horrible.”

Kat, étudiant.e non-binaire et pansexuel.le

“Le personnel c'est différent. Par rapport aux camarades de promo. Je pense qu'il y a une responsabilité différente. Face à du personnel, des profs, tu peux moins te défendre s'il y a un problème. [Est-ce que tu as des exemples en tête ?] Je ne sais pas, mais pour moi c'est comme au travail, la différence entre les collègues et ta hiérarchie. Pas les mêmes problèmes, pas les mêmes risques. [Ce serait quoi les risques par exemple ?] D'être sanctionné.e. Qu'on t'accompagne moins bien. Des moins bonnes notes. Qu'on refuse un justificatif d'absence, ou des trucs comme ça.”

Hélio, étudiant transgenre, pansexuel

1.2 – Des étudiant.es LGBTQI+ laissé.es à leurs propres ressources face à des politiques d'égalité jugées inopérantes

1.2.1 – Une non-conscientisation des phénomènes discriminatoires répandue chez les étudiant.es LGBTQI+

Les préjudices identifiés comme inacceptables par les enquêté.es relèvent des comportements individuels volontaires et directement dirigés contre les personnes LGBTQI+. En revanche, pour les formes d'hétéro-cissexisme plus quotidiennes, et pour les discriminations relevant rarement d'un acte volontaire, la conscientisation paraît plus difficile. Aussi, l'aspect systémique et organisationnel de la production de l'hétéro-cissexisme et des discriminations s'efface régulièrement dans leurs propos, au profit d'une individualisation des préjudices, leur conférant un aspect exceptionnel et motivé par la psychologie de leurs auteurs.

Pire, la responsabilité des préjudices est portée par les étudiant.es LGBTQI+ elleux-mêmes. Elle s'exprime notamment par la banalisation, la culpabilisation et la mise à distance.

La banalisation

Lors de la totalité des entretiens avec des personnes transgenres, la question des espaces genrés, comme les toilettes ou les vestiaires, n'est abordée que très partiellement, souvent en fin d'entretien. Pourtant, ces infrastructures genrées apparaissent comme un problème quotidien lorsque les étudiant.es en parlent. Certaines citations montrent d'ailleurs une capacité à intérioriser et intégrer un monde organisé par et pour les personnes cisgenres et hétérosexuelles.

“[En fin d'entretien, nous amenons le sujet des infrastructures genrées] Ah mais les toilettes ! C'est vrai que je n'y avais pas pensé ! Mais parce que c'est tellement, tellement quotidien. Alors qu'en plus, c'est tellement évident. C'est assez important, et c'est un vrai problème. C'est fou que je ne t'en ai pas parlé jusque-là.”

Nina, étudiante lesbienne transgenre non-binaire

Les personnes intériorisent aussi les rappels à la norme. Ici, Jérémy n'accepte pas d'être directement exclu ou discriminé en tant que « pédé », alors qu'il l'accepte quand cette règle est énoncée dans son environnement sans forcément le viser.

“Dans les vestiaires, un mec demandait à son groupe de potes, « est-ce que ça, ça me fait ressembler à un pédé ? ». Là ça va. Si vraiment, on allait me voir alors que j'étais tranquille dans mon monde, en train de faire mes exos, et qu'on me disait, « alors, maintenant, il va falloir que tu dégages parce qu'on n'aime pas les PD ici », alors là ce serait différent.”

Jérémy, étudiant gay cisgenre

Cette banalisation se dévoile d'autant plus lorsque plusieurs étudiant.es, à l'image de Kat, parlent de manière très positive de comportements non-discriminatoires, alors que ceux-ci sont simplement en conformité avec la loi.

“Ma tutrice de stage, je lui avais dit que j'étais trans, non-binaire, et ça ne lui a pas posé problème. Ça n'a pas joué dans la balance. Elle m'a pris.e en stage, elle ne m'a pas posé de question sur mon genre, ça n'a pas du tout été vu comme un souci. C'était très chouette.”

Kat, étudiant.e non-binaire et pansexuel.le

La culpabilisation et le manque de légitimité

La plupart des enquêté.es LGBTQI+ justifient les préjudices qui leurs sont faits en se responsabilisant elleux-mêmes et en dédouanant les auteur.ices. Ce blanchiment (Epiphane et al., 2011) vise à « trouver des justifications qui leur permettent de cohabiter plus ou moins bien avec le problème », en « neutralisant le contenu discriminatoire » (ibid.). Les énoncés suivants en témoignent : « je n'aurais dû rien dire » ; « j'avais une veste rose et un badge donc j'étais aussi visible » ; « c'est moi aussi, qui n'essaye pas assez » ; « je me suis auto-censurée sur mes demandes de stage » ; « je pense c'est moi, je fuyais sur ma transidentité en ne le disant pas, ou en le disant à moitié ».

En outre, des étudiant.es parlent de la difficulté à prouver certains actes, comme les discriminations directes dans l'accès à des stages ou à des emplois. Iels se sentent alors démun.ies. Kat, par exemple, explique avoir eu des difficultés à obtenir des emplois. Les recrutements se passaient bien jusqu'à la mention de ses pronoms et de sa non-binarité. Pourtant, iel explique ne pas être sûr.e qu'il s'agisse d'une discrimination.

“Je ne sais pas si c'est à cause de mon identité de genre. Je ne peux rien prouver. C'est un ressenti.”

Kat, étudiant.e non-binaire et pansexuel.le

Léa, elle, évoque de nombreuses fois ses difficultés à trouver un stage. Elle mentionne, selon ses mots, des « remarques » sur sa texture de cheveux lors d'un entretien, et une « critique » sur son allure, « trop masculine » au goût d'un recruteur. Cependant, lorsqu'elle évoque une potentielle discrimination sur ses origines et son orientation sexuelle, elle se reprend peu de temps après.

“Mais après je ne sais pas si on ne m'a pas prise à cause de ça ou d'autre chose. Je ne sais pas si c'est vraiment des discriminations. Peut-être qu'il y avait juste une autre personne plus qualifiée que moi qui a été prise à ma place, et c'est tout.”

Léa, étudiante lesbienne cisgenre

La mise à distance

Les étudiant.es considèrent globalement la partie diffuse et quotidienne du continuum des préjudices hétéro-cissexistes comme « moins grave », ou comme des phénomènes isolés. En minimisant les faits, iels en mettent à distance la gravité et les impacts sur elleux-mêmes. Ces actes et cet environnement hétéro-cissexiste sont pourtant ceux qui ont le plus d'impact sur beaucoup d'entre elleux, et le plus de conséquences à long terme, lorsque les préjudices sont énumérés dans les entretiens.

“Le plus fatigant c'est un peu les trucs quotidiens, je dirais. Quand c'est répétitif. Se cacher, être isolé. Alors ce n'est pas au niveau des agressions physiques, ça pour le coup c'est violent. Mais voilà, les trucs quotidiens c'est moins grave mais ça fatigue.”

Thomas, étudiant gay cisgenre

Pour d'autres, cette mise à distance est aussi un mécanisme de protection fort en déniaient le caractère illégal des préjudices subis, en particulier lorsqu'ils sont dirigés vers soi-même.

“Ça arriverait à une de mes potes je serais scandalisée. Mais là je préfère me dire que ce n'est pas ça. (...) En fait, je crois que je n'aurais pas envie de savoir. Si c'est des discriminations. Parce que si je commence à me dire que ça joue à chaque fois, et que je ne peux pas y faire grand-chose, je ne fais plus rien.”

Léa, étudiante lesbienne cisgenre

Lorsqu'il n'est pas possible de mettre à distance au sein de l'institution, les étudiant.es LGBTQI+ peuvent être amené.es à mettre littéralement à distance les préjudices en abandonnant leurs études faute de moyens pour faire face, comme c'est le cas de deux étudiant.es enquêté.es sur dix-sept. Ainsi, ne pas conscientiser l'existence des préjudices permet d'atténuer le sentiment d'impuissance, d'autant plus lorsque la charge de se protéger repose sur les étudiant.es elleux-mêmes, alors qu'elle devrait être organisée par l'institution. La banalisation, la culpabilisation et la mise à distance par les étudiant.es LGBTQI+ vont de pair avec un sentiment d'abandon de l'institution et des politiques mises en place.

1.2.2 – Une charge de l’action reposant sur les personnes directement concernées

Pour les étudiant.es qui ne quittent pas leurs études, momentanément ou définitivement, faire face aux préjudices signifie bien souvent trouver soi-même des stratégies et des ressources autres que celles proposées par l’établissement, qui leur semblent inefficaces ou inadaptées.

Un manque de transmission des informations

Les étudiant.es enquêté.es semblent, pour la majorité, ne pas ou peu connaître les procédures mises en place, les organismes dédiés à l’égalité et à la non-discrimination, ou les actions qui sont menées.

La plupart évoquent un manque de communication et d’accès aux informations, qui entrave les connaissances nécessaires pour faire appel à l’établissement en cas de difficultés. Certain.es évoquent leur impression d’être noyé.es dans un flot d’informations continu, d’autres déplorent que ces informations spécifiques ne viennent pas directement à elleux. Certains manques d’informations sont plus partiels : par exemple, certain.es étudiant.es expliquent être au courant de la procédure de signalement, mais ne pas savoir à qui elle s’adresse, comment la saisir et quels cas sont concernés.

Un manque de portage politique

Dans les entretiens avec les étudiant.es transparaît aussi le manque de portage politique concernant la lutte contre les discriminations. Dans un entretien, une personne membre d’une association étudiante LGBTQI+ évoque l’évitement de certains sujets, mais également un manque de soutien et un immobilisme institutionnel. Elle l’associe à un contexte politique dégradé et à une montée de l’extrême droite :

“Sur des sujets comme ça, le racisme, l’antisémitisme, les LGBTphobies, c’est toujours des choses où j’ai l’impression que les gens ont peur d’y aller, et ça fait de l’inertie dans les établissements. Surtout dans une situation politiquement très compliquée en ce moment, et violente sur certains sujets. Du coup, ça devient trop réfractaire, trop prudent.”

Enzo, étudiant gay cisgenre

Cet aspect est largement dénoncé par les étudiant.es, qui critiquent d’ailleurs la manière dont les établissements se dérobent face à leurs responsabilités en termes d’égalité.

Des avis critiques sur les manières d’agir pour l’égalité

La plupart des étudiant.es interrogé.es ne se souviennent pas avoir assisté ou reçu des informations sur des actions ou des événements sur les questions LGBTQI+ dans leurs établissements. Quelques un.es évoquent un soutien de leur établissement pour les associations étudiant.es LGBTQI+, afin d’organiser des événements pour le 17 mai (journée mondiale contre l’homophobie, la transphobie et la biphobie). D’autres mentionnent la tenue de drags shows au sein de leurs structures d’études, en insistant sur l’aspect symbolique positif de ces événements.

Toutefois, certain.es étudiant.es critiquent les manières d’aborder les questions d’orientation sexuelle et d’identité de genre, avec des actions qui ne leur conviennent pas :

“Le côté « diversité », « il faut être gentil », tout polir, un peu libéral, dans un truc de méritocratie... Ce n’est pas trop ce qui m’accroche, quoi. Le côté « accepter la différence », c’est pas déconstruire le monde cis-hétérosexuel quoi. Et moi mon impression, c’est qu’il y a beaucoup d’actions institutionnelles qui sont là-dedans.”

Eugénie, étudiante cisgenre lesbienne

“J’ai vu une fois une affiche, en fait c’était un truc pour mettre en avant des professionnel.les LGBTQ+ qui avaient « réussi » entre guillemets. Et moi, je suis partagée là-dessus. En vrai ça peut faire du bien à des gens, mais moi je pense que ce n’est pas à la portée de tout le monde. Oui ok c’est bien, y’a des personnes qui s’en sortent, super ! Personnellement, je suis une meuf noire, lesbienne masculine, classe populaire, précaire enfin voilà. Après peut-être que je suis un peu pessimiste mais bon.”

Léa, étudiante lesbienne cisgenre

Des procédures administratives jugées peu fiables

Les étudiant.es transgenres mobilisé.es pour cette enquête ont pour la plupart eu recours à la procédure de changement de prénom d’usage, mise en place dans la plupart des établissements, et ont ainsi demandé une modification de leur carte étudiante, mais aussi de leur adresse mail, ainsi que de leur genre, et de leur prénom dans les listes d’émargement. Cependant, si des expériences positives sont évoquées, avec une rapidité d’exécution et une mise en place complète, certaines expériences relatées sont semées d’embûches administratives. Nina, par exemple, explique que ses deux demandes, dans deux établissements différents, n’ont pas été efficaces :

“Ça n’a pas du tout été traité. Rien n’a été changé. J’ai fait le truc pour le prénom d’usage. Je me suis dit qu’il allait être utilisé pour mon adresse mail, ça me paraissait logique ! Eh ben... non ! J’ai dû renvoyer un mail. Et ensuite, mon adresse mail a été changée, mais elle n’a pas été liée à mon ancienne adresse mail, enfin un truc compliqué. Donc c’est toujours mon ancien prénom qui apparaît sur mon adresse quand j’écris aux gens. Ça fait environ 10 mois. Je suis un peu fatiguée de gérer ces trucs-là. Et dans l’autre établissement, j’ai rempli un formulaire sur le site, mais je n’ai jamais eu de nouvelles.”

Nina, étudiante lesbienne transgenre non-binaire

Par ailleurs, alors même que les procédures de changement de prénom d’usage ou de genre d’usage sont censées permettre de faciliter le vécu des étudiant.es en officialisant leur transition administrative et/ou sociale, celles-ci peuvent parfois créer de nouveaux préjudices, notamment du mégenrage :

“Même après le papier, enfin le truc officiel... Y’a ce fameux prof, qui me mégenrait. Et son excuse c’était quoi ? Qu’il me connaissait d’avant, qu’il m’avait eu avant pendant deux ans. Mais, si ma propre mère, elle y arrive, tu ne vas pas me dire qu’un prof que j’ai eu 2-3 ans ne peut pas y arriver”

Ayden, étudiant gay transgenre

Une méfiance envers les procédures de signalement

Nombre d’entretenu.es étudiant.es ont une vision critique des procédures de signalement, à l’instar d’Ayden qui exprime une forte réticence et un manque de confiance manifeste envers les prises en charge des cas signalés :

“Je n’ai aucune confiance envers ce genre de trucs. Je suis sûr que tu signales, et que c’est quand même toi qui te retrouves à devoir te justifier. On reste sur un truc de parole. Il va y avoir le statut, la place de la personne qui est importante, qui va jouer en ta défaveur. Je n’ai pas envie de prendre des risques, pour dénoncer quelqu’un qui n’aura pas de sanctions, et à qui on va donner plus de crédit que moi, comme s’il s’était fait accuser à tort. À partir du jour où on sera dans une société où on croira les victimes, certes, là on verra. Mais on en est loin. La fac est une institution parmi d’autres. Et on sait ce que ça donne.”

Ayden, étudiant gay transgenre

Face à ces difficultés, les étudiant.es tentent à leur échelle de prendre elleux-mêmes en charge des actions visant à améliorer leur propre situation.



Une action qui repose sur l’auto-formation et le travail gratuit des étudiant.es

Face au manque d’accès aux informations venant des établissements, ou face à des procédures et des dispositifs considérés comme inefficaces pour certain.es, la plupart des étudiant.es expliquent chercher des ressources par elleux-mêmes. Iels recourent aux recherches sur internet, à l’écoute de podcasts, à la lecture de certains livres ou de brochures.

Outre cette auto-formation individuelle, les ressources les plus mobilisées sont le partage d’expériences, l’entraide et le soutien par les pair.es. La plupart des étudiant.es ayant connaissance de dispositifs de signalement, de procédures de changement de prénom, ou d’actions au sein de leurs établissements, le sont par le biais d’amies ou éventuellement de camarades de promotion. Iels recourent au partage d’expérience, notamment ici pour les démarches de changement de prénom pour les personnes transgenres, ou encore un soutien et des échanges sur les expériences de stage entre certain.es étudiant.es LGBTQI+.

Les étudiant.es font également part d’un travail gratuit de pédagogie, envers leurs camarades, envers des professeur.es et dans une moindre mesure auprès d’autres personnels voire de la gouvernance (lorsque ceux-ci accèdent à des réunions, des assemblées, des conseils) : expliquer son identité ou sa sexualité, produire ou faire circuler des ressources, demander et justifier des mesures à l’usage des personnes LGBTQI+, lancer l’alerte sur des discriminations ou des violences, etc.

Aussi, la mise en place des procédures de changement de prénom d’usage et de nombreuses avancées ont parfois été initialement poussées par des mobilisations étudiantes¹². Par exemple, dans un établissement, la procédure de changement de prénom d’usage a été initiée à la suite d’un mail collectif d’étudiant.es à une chargée de mission.

Ce passage par des voies institutionnelles a été un parcours long et sinueux, pour les étudiant.es mobilisé.es : le mail collectif des doctorant.es à une chargée de mission montre, selon ses dires, « *des personnes trans qui semblaient usées, surfatiguées, au bout du rouleau, après avoir tenté depuis des mois et des mois pour que les choses bougent, [la chargée de mission] était leur dernier recours* ».

Y compris pour des actions simples et symboliques, des étudiant.es font part de leurs difficultés à agir malgré leur volonté. Par exemple, pour la mise à l’ordre du jour au Conseil d’Administration de l’accrochage d’un drapeau LGBTQI+ au sein de son établissement, une enquêtée révèle avoir dû insister durant deux ans aux côtés des syndicats.

Enfin, malgré le désir d’alerter l’institution ou de faire entendre leurs voix, un certain nombre d’entretenu.es soulignent un manque de communication et de liens avec les personnels, y compris les personnels chargé.es de l’égalité.

12. Selon plusieurs professionnel.les de l’égalité enquêté.es.

2 Un principe d’égalité difficilement applicable par les professionnel.les

De nombreux travaux ont analysé les référentiels politiques visant à appliquer le principe d’égalité : diversité, inclusion, ou encore lutte contre les discriminations. C’est le cas par exemple de Milena Doytcheva, Laure Bereni, ou encore Marie Duru-Bellat, qui montrent les limites de l’approche de la diversité et de son aspect non-contraignant contrairement au référentiel de non-discrimination (Doytcheva, 2008, 2010, 2018 ; Bereni, 2009, Duru-Bellat, 2011). D’autres travaux montrent les obstacles au travail d’égalité ainsi que la délégitimation de ces sujets et des personnes qui les portent (Blanchard, 2013, 2018, 2024, Deruelle et Jarty, 2024). Ces travaux nous invitent à analyser les types d’approches utilisées par les professionnel.les de l’égalité pour lutter contre les discriminations et les violences en raison de l’orientation sexuelle, de l’identité de genre et de la sexuation, mais aussi à nous pencher sur les difficultés rencontrées dans ce cadre.

Dans la littérature francophone disponible, peu de travaux abordent spécifiquement le vécu ou les pratiques du personnel intervenant auprès des personnes LGBTQI+ dans des établissements d’études supérieures. Nous pouvons cependant citer les travaux de Juliette Jouan, qui a démontré par exemple certains impacts du manque de formations des agent.es sur la lutte contre les LGBTQI+phobies, à l’instar des procédures de changement de prénom, gérées sous l’angle administratif et détachées de l’action déconstruisant les normes de genre (Jouan, 2024). Certains travaux portent sur les chercheur.euses et / ou professeur.es LGBTQI+ et leurs pratiques enseignantes (Richard, 2015 ; Baril, 2017). D’autres se centrent sur les résistances hétéro-cissexistes à l’évolution des pratiques en faveur des personnes LGBTQI+ (Charlebois, 2011). L’enquête ACADISCR1, elle, montre que le personnel des établissements n’est pas épargné par les discriminations et les violences, notamment LGBTQI+phobes et hétéro-cissexistes.

2.1 – Une politique nationale floue et morcelée impactant le travail d’égalité

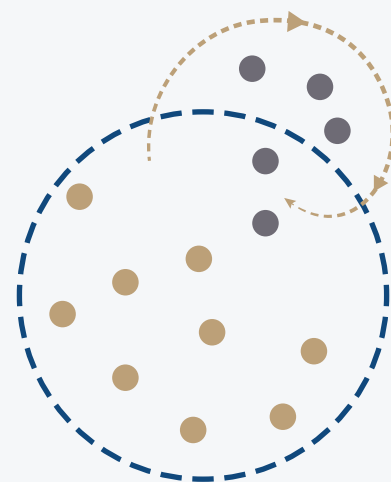
2.1.1 – Des objectifs flous et de multiples référentiels politiques

Au niveau national, le manque d’uniformisation et de cadrage des référentiels utilisés entraîne un morcellement des politiques d’égalité. **Chaque établissement semble être livré à sa propre interprétation de l’égalité, en choisissant de recourir à des politiques de**

diversité, d’inclusion, ou de lutte contre les discriminations sans en définir les contours. Les pratiques qui en découlent sont alors résolument hétérogènes. Cet éclectisme est un obstacle majeur pour agir contre les préjudices à l’encontre des étudiant.es LGBTQI+.

En France, le droit à la non-discrimination se développe au début des années 2000, à la suite de plusieurs directives européennes. Afin d'appliquer la loi, le référentiel de lutte contre les discriminations se développe dans une approche favorisant la conscientisation, le repérage et l'interdiction effective des discriminations. Sous l'impulsion du secteur entrepreneurial, un autre cadre se développe : celui de la diversité, qui vient alors « transformer une contrainte juridique en catégorie managériale » (Bereni, 2009). Le développement du vocable de « diversité » s'accompagne de la mise en place d'appareils de soft-law volontaristes (chartes, labels, conventions etc.), avec des considérations

d'ordre productif et marketing. Ce nouveau cadre, très large et non-défini, a entraîné une forme de dilution des contraintes juridiques de la non-discrimination dans un ensemble de dispositifs volontaristes ou incitatifs. Il s'accompagne par exemple d'une sélection stratégique par groupes ciblés, ce que Milena Doytcheva appelle la « diversité à la carte » (2010). Aujourd'hui, le référentiel d'inclusion est de plus en plus mobilisé, bien qu'il apporte peu de précisions au cadre d'action. En effet, la notion d'inclusion reste largement polysémique, c'est-à-dire qu'elle englobe une variété d'interprétations parfois contradictoires et se rapproche souvent du référentiel de diversité.

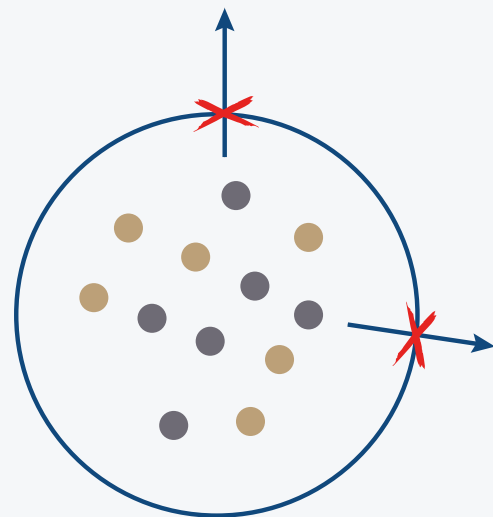


MODÈLE DE LA DIVERSITÉ, DE L'INCLUSION

Modèle différentialiste et méritocratique :

Des personnes sont hors de la société car perçues comme inadaptées et différentes.

Les individus faisant déjà partie du cercle devraient alors les ramener vers la société pour favoriser des « talents » (par ex : en leur montrant des modèles à suivre). L'égalité est ici conditionnée par la réussite.



MODÈLE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Modèle égalitaire :

Toute personne a un droit de faire partie de la société. Il est interdit de faire sortir une personne de la société en raison de supposées différences.

Dans notre enquête, les professionnel.les de l'égalité témoignent du même phénomène : les politiques d'égalité des établissements se feraient par volontarisme, en fonction de sensibilités personnelles et de cadres d'interprétation différents de l'égalité :

“Les questions de l'égalité, c'est vraiment très variable. Ça va vraiment dépendre des structures ou des interprétations stratégiques. [...] Du coup, ça rend difficile l'application, et des actions globales.”

Amelia, référente égalité

“Ça après, au niveau institutionnel, comme il n'y a pas de politique claire ou de démarche claire et ben chacun fait un peu comme il le veut, sur la manière d'appliquer.”

Nathalie, chargée de mission égalité

D'ailleurs, le droit de la non-discrimination n'apparaît souvent pas dans les politiques d'établissements, ce qui limite considérablement les recours internes, mais aussi le pouvoir préventif du droit.

“Tu vois dans le règlement intérieur, c'est pas du tout détaillé la lutte contre les discriminations. Et ça, ça pose problème, ça impacte le travail, parce que du coup c'est peu légitimé de s'attaquer à ça, et ça joue sur nos possibilités d'agir au sein de l'établissement.”

Marie, cheffe de projet d'une mission égalité

“Ma menace ultime, c'est toujours : « vous savez, qu'il pourrait y avoir une saisie du défenseur des droits et une action en justice si ça n'avance pas plus vite » quand, vraiment, il me semble qu'il y a un problème qui n'est pas assez pris au sérieux. Et en général ça marche.”

Mylène, chargée de mission égalité

Au-delà de ne pas retranscrire le droit symboliquement à l'échelle de l'établissement, quatre professionnel.les mentionnent même que leurs établissements en tant que structures ne seraient pas en conformité avec le droit de la non-discrimination, notamment sur le critère de l'identité de genre, critère largement délaissé. Les témoignages de professionnel.les traduisent ce flou politique et organisationnel sur les référentiels utilisés.

Pour certain.es, le travail d'égalité semble se rattacher aux notions de « respect », d'« humanité », au travail sur « les à-priori », « la tolérance » et le fait d'« instaurer de l'empathie » pour les publics non LGBTQI+, ou encore de « jouer sur l'état d'esprit », ou d'« éviter l'auto-censure » pour les étudiant.es LGBTQI+. Par conséquent, **il est très peu fait mention d'obligations légales**, mais plutôt de dispositifs de soft-law (chartes, recommandations de bonnes pratiques). En outre, une importance plus grande est donnée à la visibilité symbolique (communications sur la diversité, présence de drapeaux, etc.).

Pour d'autres, le travail d'égalité se rattache aux « droits » des personnes, à des « obligations » des établissements, aux « changements de pratiques des institutions » et à la « responsabilisation des auteurs ». Ces personnes sont parfois très critiques des référentiels de diversité mettant en avant l'effacement du caractère obligatoire de la non-discrimination.

D'ailleurs, dans plusieurs entretiens, l'euphémisation du caractère interdit des discriminations se manifeste dans la description des résistances rencontrées au travail d'égalité, qui sont présentées comme peu fréquentes et individuelles, ce qui efface totalement l'aspect systémique du continuum des préjudices. De plus, ces préjudices, identifiés sous la forme de comportements individuels essentiellement, sont parfois justifiés par la méconnaissance des auteur.ices, voire non-qualifiés en raison de leur caractère involontaire (« la personne ne savait pas », « il suffit d'expliquer », etc.).

“Un des critères de base pour moi, c'est l'intention derrière. Est-ce que la personne ne savait pas et que du coup, elle était maladroite ? Ou est-ce que derrière, il y avait une représentation très négative de l'identité de la personne en face et un vrai souhait de lui nuire. Ça va déterminer comment je vais agir aussi.”

Delphine, VP égalité

Or, l'intentionnalité n'est pas un élément constituant d'une discrimination ou violence. Les enquêtes démontrent d'ailleurs que la plupart des préjudices se produisent sans intention aucune de la part de leurs auteur.ices (Noel, 1999) et sans pensées haineuses.

A défaut d'une politique claire et de mesures contraignantes, les professionnel.les semblent souvent se rabattre sur des suites d'outils de prévention, de sensibilisation et de communication.

2.1.2 – Une segmentation et une hiérarchisation des groupes « inclus »

L'objet principal du travail des professionnel.les entre-tenu.es est souvent centré sur les violences sexistes et sexuelles et sur l'égalité femmes-hommes, en raison de l'institutionnalisation plus ancrée du sexe comme critère sujet des politiques d'égalité (Doytcheva, 2008, 2018) délaissant d'autres critères comme l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la sexuaton ou encore les origines.

Il subsiste par ailleurs, pour les professionnel.les qui le souhaitent, des difficultés à être formé.es et à travailler sur tous ces critères à la fois. Comme peu de moyens sont alloués, plusieurs enquêté.es expliquent devoir traiter tous les critères de manière partielle, ou choisir de se spécialiser sur certaines questions au détriment d'autres. Ces choix se font alors notamment en fonction de l'accord de la hiérarchie ou d'autres personnels cadres, qui jouent sur l'accès à des moyens.

“Le périmètre est très large. Et en fait, quand on fait la hiérarchie des priorités, la question de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, elle arrive plutôt après.”
Amelia, référente égalité

Lorsque les enjeux LGBTQI+ sont ciblés, nous remarquons également une absence totale de certains groupes, comme les personnes intersexes. Le sigle LGBTQI+ n'est donc pas traité de manière complète.

Par ailleurs, les critères sont abordés de manière totalement distincte, et les enjeux sont segmentés. Si certain.es professionnel.les en sont conscient.es, voire même utilisent le mot « intersectionnalité », les pratiques et les actions décrites ne prennent que rarement en compte le fait que les personnes LGBTQI+ peuvent aussi par exemple être racisé.es, ou en situation de handicap. Entre autres, les missions handicap, dans certains établissements, ne sont pas forcément formées aux enjeux d'accueil des personnes LGBTQI+, alors que plusieurs travaux scientifiques montrent que les personnes LGBTQI+ (tout comme d'autres groupes minorisés) sont plus exposées aux problématiques de santé mentale, mais aussi aux manques d'accès aux soins et vivent des enjeux spécifiques au croisement entre handicap et identité de genre (Baril, 2018).

2.1.3 – Le personnel des établissements peu ciblé dans les actions décrites

La majorité des actions développées dans les établissements ciblent les étudiant.es. Il s'agit principalement d'événements culturels de visibilité et de sensibilisations (théâtre-forum, scénettes, stands, conférences, visibilité de témoignages). Une faible partie des actions est également tournée vers le personnel BIATSS de différents services : des formations, des MOOCS, des sensibilisations. Cependant, certaines catégories de personnel restent absentes en tant que public cible selon les professionnel.les d'égalité.

En premier lieu, les enseignant.es chercheur.euses font l'objet de peu de mentions comme destinataires de politiques d'égalité. Pourtant, ceux-ci sont mentionnés systématiquement chez les étudiant.es. D'une part, les professeur.es sont sur-représenté.es dans les récits d'hétéro-cissexisme, mais aussi de discriminations et parfois de violences vécues par les étudiant.es LGBTQI+ interrogé.es. Ces faits prennent place au sein même des contenus enseignés, mais également pendant la transmission, dans la façon de dispenser les enseignements et d'interagir avec les étudiant.es, ou encore en marge des enseignements lors de rendez-vous personnels, d'accompagnement. D'autre part, dans les

récits étudiants, les professeur.es sont la catégorie la plus sollicitée au sein du personnel des établissements en cas de besoins. C'est en particulier le cas lorsque ces enseignant.es sont leurs tuteur.ices de stage ou de mémoire, ce qui montre l'importance d'agir sur ce public.

L'asymétrie de statuts semble être une explication à ce non-ciblage des enseignant.es. En effet, si l'administration ne semble pas diriger son action sur le public enseignant, de nombreux.ses enseignant.es ne semblent pas non plus vouloir investir ces thématiques, notamment par la sensibilisation et la formation. C'est également le cas des gouvernances.

“Pour les enseignants-chercheurs, la question de la formation professionnelle, il y a un peu cet aspect, « je suis enseignant.e-chercheur.e, je suis déjà en capacité de comprendre tous ces enjeux-là ». On a du mal, malgré les propositions de formation, à avoir des participants, surtout enseignants-chercheurs.”
Antoine, VP égalité

“C'est difficile d'aller chercher aussi des personnels qui se sentent pas du tout concerné.es, et en particulier dès que ça commence à monter en hiérarchie. La présidence, la gouvernance, les directions, les profs. Parfois il y a un soutien « de principe » à nos missions, dans l'idée, mais dès qu'il faut se renseigner, apprendre, changer réellement des pratiques, prendre position là... ça peut devenir beaucoup plus compliqué, et c'est souvent renvoyé sur les personnes moins haut placées, les opérationnels etc.”
Marie, cheffe de projet d'une mission égalité

Les politiques d'égalité ont donc du mal à cibler le haut de la chaîne hiérarchique, renvoyant les statuts les plus précaires à la responsabilité des préjudices et à la charge de l'égalité. Certain.es professionnel.les pensent même qu'en cas de faits discriminatoires ou

de violences, de la part par exemple de professeur.es d'université titulaires, il y aurait une forme d'impunité, à l'instar d'une chargée de mission qui appuient sur le fait que « certaines personnes sont indéboullonnables » et une référente qui explique, à propos d'un signalement concernant un contenu de cours à caractère discriminatoire :

“Heureusement, c'était un vacataire, la personne qui faisait le cours. Du coup, il a été « remercié ». Ils l'ont fait partir. Mais si ça avait été un enseignant stable, ça n'aurait pas été la même chose. Ça aurait été beaucoup, beaucoup plus compliqué.”
Juliette, référente égalité

2.2 – Des représentations normatives et une forte résistance à reconnaître un problème public

2.2.1 – Des préjudices à l'encontre des personnes LGBTQI+ largement invisibilisés

Lorsque les professionnel.les de l'égalité tentent d'aborder la question de l'égalité sous l'angle des personnes LGBTQI+, ceux-ci sont mis.es face à de nombreuses résistances.

Nous notons des formes de dénégation (Fassin, 2006) des discriminations vécues par les personnes LGBTQI+, avec six tendances principales évoquées en entretien :

Formes de dénégation	Exemples issus des entretiens
L'invisibilisation des personnes et de leur vécu Les personnes LGBTQI+ ne seraient qu'un public très minoritaire, ce qui justifie de ne pas agir.	« On m'a fait comprendre que changer le fonctionnement [pour la procédure de prénom d'usage], ce n'était pas prioritaire, que ça ne concernait pas grand monde et que du coup, ça coûtait trop cher, de changer le système informatique, pour le nombre de gens à qui ça allait servir. » <i>Tom, chef de projet d'une mission égalité</i>
La minimisation Les personnes LGBTQI+ ne vivraient que peu de discriminations, voire n'en vivraient plus aujourd'hui.	« Certains vont dire « les LGBTQI+phobies aujourd'hui il n'y en a plus beaucoup », sous prétexte que les lois ont évolué, qu'il y a eu le mariage pour tous en 2013, etc. » <i>Juliette, référente égalité</i>

Formes de dénégation	Exemples issus des entretiens
L'individualisation Les LGBTQI+phobies seraient l'apanage de quelques personnes réfractaires et ne concerneraient pas la majorité de la population.	« Ça peut être aussi de dire que « <i>moi je n'ai pas d'attitudes LGBT-phobes, ce n'est pas mon problème, ce n'est que les autres</i> », mais pour justement éviter de se saisir de ces sujets, alors que tout le monde est concerné. » <i>Stéphanie, référente égalité</i>
La mise en concurrence des critères de discriminations Lorsque ceux-ci sont renvoyés dos-à-dos, afin de minimiser l'importance d'agir sur certains sujets. Cette hiérarchisation se fait souvent de manière fallacieuse.	« Il y a des personnes, des collègues, qui ne se préoccupent pas du tout de la parité, mais là d'un coup, rien que de mentionner la possibilité d'enlever des mentions de genre sur les formulaires, ils vont dire que c'est un obstacle pour les statistiques genrées et pour l'égalité femme-homme. » <i>Mylène, chargée de mission égalité</i> « On se retrouve avec beaucoup de collègues qui disent « <i>mais attendez l'écriture inclusive c'est pas du tout adapté aux personnes dyslexiques</i> », sauf qu'ils sont malhonnêtes. C'est effectivement des choses auxquelles il faut faire attention, sauf qu'on ne les a jamais entendus, ils n'ont jamais adapté leurs cours aux personnes dyslexiques, mais là tout d'un coup ils se soucient des élèves en situation de handicap alors qu'ils n'y ont jamais pensé de leur vie. » <i>Antoine, VP égalité</i>
La hiérarchisation des préjugés Tout ce qui ne relève pas des violences directes et volontaires n'est pas considéré comme illégitime et illégal. Certains préjugés sont considérés comme futiles, et mettent à distance les privilèges et la responsabilité. C'est ce qui a pu être appelé « le privilège de l'ignorance » pour les mécanismes de dénégation des discriminations raciales par les personnes blanches (Mélusine, 2020).	« On va dire nous dire que c'est pas si grave, d'être mégenré.e, etc. » <i>Nathalie, chargée de mission égalité</i> « Certains collègues sont juste là pour éviter qu'il y ait des attaques en justice contre l'établissement (...) Dès que ce n'est pas trop qualifié juridiquement, qu'ils n'ont pas l'impression que ce soit « grave », il y a moins d'action, ça traîne un peu plus » <i>Delphine, VP égalité</i>
La délégitimation des professionnel.les d'égalité et de leur travail La lutte contre les discriminations, à fortiori sur les critères de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle, est associée à une « idéologie wokiste » (Mahoudeau, 2022), à une politisation de gauche qui n'aurait pas sa place dans l'établissement, à un manque de « neutralité », ou à un « avis personnel » des professionnel.les.	« Ça arrive qu'on nous réponde, qu'on nous dise qu'on sombre un peu dans le « wokisme », que ce n'est pas vraiment le rôle de l'établissement, qu'on ne comprend pas pourquoi on fait ce travail-là. » <i>Anissa, cheffe de projet d'une mission égalité</i> « C'est important que ce soit porté par l'établissement (...) Des fois les gens ont l'air de penser que c'est mon avis personnel, que je fais ça pour moi. Mais ce n'est pas juste moi qui ai ma petite lubie. » <i>Juliette, référente égalité</i>

Tableau 3 : Des formes de dénégations des préjugés faits aux personnes LGBTQI+

2.2.2 – Des mécanismes de dénégation minimisant la nécessité d'agir

Lorsque l'existence des personnes LGBTQI+ est reniée et les préjugés qu'iels subissent invisibilisés, l'action d'égalité est donc automatiquement jugée inutile ou futile. Certain.es professionnel.les ont un sentiment de soutien de la part de leur gouvernance, tandis que d'autres dénoncent clairement une déconsidération des sujets d'égalité :

“Ici, il y a un manque total de soutien de la gouvernance et d'intérêts plus globalement que je constate sur ces enjeux.”
Marie, cheffe de projet de mission égalité

En conséquence, les actions valorisées et soutenues, semblent être des actions ponctuelles et sporadiques, souvent lors de dates clés comme le 17 mai (journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie). Il en est de même pour les actions d'ordre symbolique et de communication ne nécessitant pas ou peu d'engagement au niveau structurel. Ce sont des actions qui nécessitent peu de budget sur le long terme et qui visent à la sensibilisation des étudiantes uniquement. Il peut s'agir de théâtres forums, d'expositions, de projections de films, de drags shows, éventuellement de conférences.

Il semblerait, en revanche, que les actions entreprises dans le sens d'un changement structurel de l'organisation soient immédiatement plus difficiles à mettre en place et rencontrent des obstacles accrus et répétés. La modification des logiciels informatiques, des maquettes d'enseignement ou des formulaires, la mise en place de procédures de changement de prénom, les changements des pratiques administratives et des ressources humaines, l'amélioration des dispositifs de signalement, la création de nouveaux postes sur l'égalité, la mise en place de cycles de formations complets et réguliers pour les personnels des différents services, sont autant d'actions de long terme qui rencontrent des résistances fortes et plus ou moins directes.

“Vous voyez, la résistance, souvent ce n'est pas une vraie résistance frontale, c'est plutôt une forme de passivité. Des gouvernances ou des services qui font traîner un maximum les décisions, les services de communication qui résistent au moindre terme égalitaire.”
Marie, cheffe de projet de mission égalité

Le caractère obligatoire ou fortement incitatif de la part de la hiérarchie à bénéficier d'actions d'égalité joue également sur ces résistances : tout changement qui risquerait de se voir imposer en profondeur et de

manière instituée provoque des réactions de défense. Les formations et les sensibilisations restent optionnelles, en particulier pour les personnels des établissements sans relai ou portage par les responsables hiérarchiques. Elles accueillent peu de personnes, voire sont annulées faute d'inscription. Si ce peu d'engouement pour les formations sur les questions d'égalité peut être expliqué par des formes de dénégation, il est également fortement relié à des tensions préexistantes dans les organisations de travail fortement dégradées.

“Moi quand je dis qu'il existe des formations, beaucoup vont me dire « *mais en fait on n'a pas le temps* ». Et limite quand c'est les sujets d'égalité, on va encore moins prendre le temps. C'est le gros problème, beaucoup de services n'ont pas le temps de faire des formations. On est noyé.es dans l'urgence, tout le temps.”
Stéphanie, référente égalité

Les membres du personnel perçoivent, par ailleurs, le fait d'intégrer la lutte contre les discriminations dans leurs pratiques quotidiennes comme une nouvelle charge de travail, non reconnue et gratuite, dans un contexte d'intensification des rythmes de travail.

“Moi, je ne suis pas à l'aise à dire qui doit être volontaire pour faire ça, gracieusement, en plus de son travail, surtout dans le contexte de l'enseignement supérieur, de la recherche, qui fait que, financièrement, temps, heures, etc., on est tous et toutes débordés.es.”
Antoine, VP égalité

Certain.es professionnel.les insistent aussi sur l'aversion que peuvent avoir certains services à se voir imposer des changements conséquents dans leurs processus de travail, ce qui bousculerait une certaine culture administrative.

“Les RH, on arrive, on leur dit « *il faudrait faire ça, ça et ça* ». Et donc, eux, bon, ils savent ce qu'ils font, c'est leur job de tous les jours, et donc, ils peuvent être un peu... Ils ont l'impression qu'on va leur demander de changer toutes leurs manières de fonctionner, et ils ne comprennent pas forcément pourquoi.”
Jonathan, professionnel de l'égalité hors ESR

2.2.3 - Des moyens jugés insuffisants

Les professionnel.les interrogé.es mettent en avant un manque de moyens, qui met en tension la réalisation des missions qui leurs sont confiées. Ce manque de moyens va se manifester de trois façons différentes : le manque de moyens humains, le manque de moyens matériels et le manque de temps. Ces trois facteurs se cumulent et sont évoqués de manière systématique dans chaque entretien.

Certain.es professionnel.les travaillent avec quelques autres personnes ayant des postes exclusivement dédiés à l'égalité, tandis que d'autres sont isolé.es et semblent prendre entièrement et individuellement en charge la politique d'égalité dans leur établissement. Pour les professionnel.les isolé.es (seul.les ou parfois à deux dans des établissements de plusieurs dizaines de milliers d'étudiant.es), **les missions semblent beaucoup trop larges, et il paraît « impossible de faire correctement le travail » avec des effectifs humains aussi réduits**, en particulier lorsque les procédures de signalement ne sont pas externalisées.

Intimement relié aux manques de moyens humains, le manque de temps est systématiquement évoqué dans les entretiens. « *Trop peu de temps pour travailler sur tous les sujets* », « *J'ai une décharge d'heures insuffisante pour tout couvrir* », « *Même en étant à temps complet, avec toutes les résistances et les procédures administratives qui prennent un temps fou il faudrait un autre poste au moins* » ; sont autant de verbatims qui traduisent des tensions temporelles qui rentrent en conflit avec l'accomplissement des missions.

Au niveau matériel, **l'arbitrage dans la répartition des moyens se fait souvent en la défaveur des actions d'égalité et ce, même dans un contexte budgétaire favorable au sein de l'établissement.** Par ailleurs, lorsque du budget est accordé au travail d'égalité, il dépend aussi d'une priorisation par critère. Or, comme nous l'avons vu, les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre sont souvent relégués au second plan. Plusieurs professionnel.les expliquent devoir jongler avec des budgets réduits, et ce parfois dans des contextes de coupes budgétaires générales.

“Je dois essayer de grappiller par-ci, par-là. Il n'y a pas beaucoup. Je peux quand même déposer des dossiers à la CVEC¹³ pour financer des projets de sensibilisation, ça permet d'avoir un peu de budget mais l'inconvénient de la CVEC c'est que ça doit être le public étudiant. Et puis surtout il y a eu des coupes budgétaires, tout le budget global a diminué, donc il y a des arbitrages, qui ne se font pas en la faveur de l'égalité, à fortiori des sujets LGBTQI+.”

Nathalie, chargée de mission égalité

“On a besoin de moyens qui sont pérennes et fléchés, donc si on voulait faire avancer encore plus la lutte pour les droits des personnes LGBT, il faudrait des financements clairs sur les questions LGBT et pas mélanger ça avec d'autres trucs.”

Antoine, VP égalité

Ce manque de moyens matériels se traduit aussi dans les conditions de vie de certain.es professionnel.les d'égalité au travail, notamment des changements de bureau fréquents, des espaces « vétustes » et étriqués. Sont cités : des bâtiments excentrés, non visibles, usés, avec des fuites d'eau, des problèmes de chauffage, un manque d'espace pour accueillir les victimes dans la confidentialité, peu de salles de réunion à disposition et peu de matériel de sensibilisation (expositions, impression de brochures) dans le cadre de leurs missions.

Les professionnel.les se retrouvent par conséquent dans une position difficilement tenable : d'un côté, un constat d'inégalités et parfois l'accueil de récits de violences de la part de victimes lorsqu'ils se chargent des signalements, avec la volonté de prendre en charge correctement les situations ; de l'autre, des moyens réduits et des procédures administratives souvent longues et difficiles pour chaque action mise en place.

Pour la plupart, les enquêté.es mettent en avant une forme d'isolement dans leurs missions, et parfois un sentiment d'impuissance dû autant au manque de moyens qu'à la délégitimation dont iels souffrent.

2.2.4 - Une délégitimation des professionnel.les de l'égalité et de leurs compétences

Les difficultés évoquées dans les parties précédentes entraînent très souvent des formes de travail gratuit et informel de la part des professionnel.les : temps d'auto-formation en dehors des horaires de travail, heures supplémentaires non payées ou en plus des décharges, travail de « pédagogie » avec les collègues sur des temps de pause ou hors travail. **Ce travail gratuit est d'autant plus pesant qu'il est couplé à une délégitimation des professionnel.les elleux-mêmes.**

A l'exception d'une, toutes les personnes interrogées déclarent avoir vécu au moins une, voire plusieurs formes de préjudices, de traitements discriminants voire discriminatoires au sens légal, et ce parfois dans le cadre de leurs missions actuelles, pour trois d'entre elleux. Les différents critères cités sont notamment : le genre, l'orientation sexuelle, les origines, le handicap, l'apparence physique.

La prise de postes ou de missions liées à l'égalité tient par ailleurs, pour beaucoup, à la volonté « d'éviter aux autres ce que j'ai moi-même vécu ». En effet, la grande majorité des personnes rencontrées qui travaillent sur l'égalité sont ici des femmes (trois hommes sur quinze entretiens). De plus, sur les quinze professionnel.les rencontré.es, cinq sont elleux-mêmes LGBTQI+ et une personne se définit « en questionnement ».

Comme le montrent plusieurs travaux (Deruelle et Jarty, 2024, Blanchard, 2018, Bereni, 2023), **la charge du travail d'égalité retombe souvent sur des personnes elles-mêmes minorisées. Celles-ci sont donc ramenées constamment à la revendication, au militantisme et à un manque d'objectivité lorsqu'elles développent des compétences professionnelles.**

“Quand je suis avec les collègues, il y a des blagues. Des « *oh dit pas ça devant [son prénom], tu vas te faire signaler* ». Mais si toi tu fais une remarque, spontanée, là on va te voir un peu comme la rabat-joie, tu vois ?”

Mylène, chargée de mission égalité

“Des fois on vient te chercher, pour des conseils etc. [...] Mais par contre, quand c'est toi qui intervies de toi-même pour dire que tel ou tel propos sur les femmes, les personnes transgenres ce n'est pas ok, là ça va potentiellement poser problème aux gens.”

Stéphanie, référente égalité

Cet effet est d'autant plus fort lorsque les professionnel.les sont identifié.es comme faisant partie d'un groupe minorisé ciblé par le travail d'égalité. Une personne faisant partie des professionnel.les décrit lors de son entretien les remarques d'un collègue, qui l'aurait enjointe à ne pas « *prêcher sa paroisse* », en faisant référence à son homosexualité lors d'une discussion informelle sur les signalements d'actes LGBTQI+-phobes.

Par ailleurs, certain.es professionnel.les expliquent elleux-même ne pas être formé.es suffisamment pour aborder certaines thématiques, notamment l'orientation sexuelle ou l'identité de genre : « *je ne me sens qu'à moitié armée pour traiter ces sujets* » ; « *quand j'ai commencé à travailler là-dessus, à la suite de choses qui remontaient des étudiant.es, j'ai dû essayer de m'auto-former* » ; « *les questions LGBTQ+, j'ai moins de compétences que sur d'autres sujets comme l'égalité femme-homme* » ; « *ce n'est pas mon cœur de métier, enfin ce n'est pas ma formation, même si j'essaye au mieux* ».

Ces constats se retrouvent également du côté de professionnel.les ayant un regard extérieur aux établissements et qui accompagnent la mise en place de certaines politiques :

“On s'est rendu compte qu'il y avait des personnes qui avaient été nommées à des postes dans les établissements, lutte contre LGBTIphobies et lutte contre les discriminations et tout ça, mais qu'elles n'avaient pas été formées et qu'elles n'avaient pas d'outils en main pour s'en charger.”

Cécile, professionnelle de l'égalité hors établissement

Pour pallier ces manques, les professionnel.les ont recours à l'auto-formation, mais aussi au partage d'expérience, via des groupes de travail, ou des associations. Iels se regroupent en réseaux et cherchent aussi à identifier des personnes « allié.es » au sein des différents services de leurs établissements. A l'instar du constat de Farah Deruelle et Julie Jarty concernant la lutte contre les violences sexuelles au sein d'une université (2024), le travail sur les préjudices faits aux personnes LGBTQI+ au sein des établissements repose sur des réseaux d'individus engagé.es qui portent la charge de faire évoluer les pratiques.

13. CVEC : Contribution de vie étudiante et de campus.

Conclusion

Au sein des établissements de l'ESR, les étudiant.es LGBTQI+ vivent un continuum de préjugés liés à leur orientation sexuelle et/ou à leur identité de genre, qui se traduit par des manifestations d'hétéro-cissexisme, LGBTQI+phobies et discriminations comprises. Si les étudiant.es identifient les comportements volontairement et ouvertement négatifs à leur encontre, ils ont en revanche des difficultés à conscientiser et à qualifier certaines parties du continuum hétéro-cissexiste. Une grande partie des faits rapportés relèvent par ailleurs de situations qui peuvent être sanctionnables par le droit : le harcèlement discriminatoire ou environnemental, les discriminations, les injures ou les incitations à la haine, à la violence et à la discrimination. Les préjugés vécus influent fortement le déroulé des études et ont des conséquences telles que le stress minoritaire et le renforcement d'inégalités, dans une situation d'études marquée par les rapports d'âge et de classe sociale. Ces préjugés peuvent être produits par d'autres étudiant.es, mais prennent une dimension toute autre lorsque le personnel en est le vecteur, en raison d'une asymétrie des statuts et de la violence symbolique véhiculée par l'institution. Bien au-delà des comportements individuels, les récits indiquent que les discriminations sont co-produites à l'échelle des établissements et plus largement au niveau sociétal. Les dispositifs d'égalité mis en place pour y répondre en interne sont loin d'être suffisants et ont de nombreuses failles : euphémisation du droit, recours à des référentiels flous, manque d'écoute de leurs besoins, manque de liens avec le personnel, manque de communication. Par conséquent, la confiance en l'institution est limitée. Les étudiant.es recourent souvent à des stratégies personnelles d'adaptation et à du travail gratuit, en raison de l'absence d'application du principe d'égalité et du droit à la non-discrimination dans les établissements d'ESR.

En effet, le manque de cadrage national des politiques d'égalité se traduit par des interprétations et des applications différentes en fonction des structures d'ESR. La lutte contre les discriminations, qui offre pourtant un cadre clair, transversal et défini dans le droit, est

diluée au profit de politiques de diversité et d'inclusion. Ces politiques, uniquement volontaristes et incitatives, mettent en concurrence les critères visés, individualisent les préjugés produits de manière systémique et euphémisent l'existence d'un problème public des discriminations, notamment ici à l'encontre des personnes LGBTQI+. En conséquence, les professionnel.les prenant en charge l'application du principe d'égalité sont mis.es face à des résistances individuelles mais aussi organisationnelles, un manque de moyens et une délégitimation de leur travail et de leurs compétences. Ces formes de non-reconnaissance réduisent considérablement leurs moyens d'action sur les préjugés faits aux étudiant.es LGBTQI+. Face à des outils inopérants ou dysfonctionnels, un manque d'appui hiérarchique et légal et un soutien faible au niveau national, ceux-ci sont fortement exposés au travail informel ou gratuit, à fortiori lorsqu'ils font eux-mêmes partie de groupes minorisés.

En analysant les témoignages des enquêté.es, les politiques d'égalité dans l'ESR paraissent descendantes, non-uniformes et peu efficaces sur les préjugés vécus par les personnes LGBTQI+. Que ce soit au niveau individuel, au niveau des établissements ou au niveau des politiques nationales, les acteur.ices de l'égalité agissent de manière séparée. Par conséquent, l'action ne répond que très partiellement aux besoins réels des personnes concernées. Une première piste d'action pour répondre à ces constats serait de leur donner davantage la parole dans l'élaboration d'une politique publique de lutte contre les discriminations, notamment en créant des ponts solides entre les étudiant.es, les associations, les professionnel.les de l'égalité et les décideurs politiques.

Bibliographie

- Aegerter, A., Larrieu, G. et Raz, M. (2022). Visibiliser les i sans (en faire une) exception. *Santé Publique*, Vol. 34(HS2), 103-108.
- Ahmed, S. (2019), *Le langage de la diversité*, GLADI, 07.
- Arc, S. et Vellozzo, P. (2012). Rendre visible la lesbophobie. *Nouvelles Questions Féministes*, 31(1), 12-26.
- Auboussier, J., Doytcheva, M., Seurat, A. et Tatchim, N. (2023). La diversité en discours : contextes, formes et dispositifs. *Mots. Les langages du politique*, 131(1), 9-26.
- Bachmann C. L., Gooch B., (2018). *LGBT in Britain – University Report*.
- Baril, A. (2015). Sexe et genre sous le bistouri (analytique) : interprétations féministes des transidentités. *Recherches féministes*, 28(2), 121-141.
- Baril, A. (2017). Trouble dans l'identité de genre : le transféminisme et la subversion de l'identité cisgenre : une analyse de la sous-représentation des personnes trans* professeur-es dans les universités canadiennes. *Philosophiques*, 44(2), 285-317.
- Baril, A., (2018). Hommes trans et handicapés : une analyse croisée du cisgenrisme et du capacitisme, *Genre, sexualité & société*, 19.
- Baril, A., Pullen Sansfaçon A., Gelly, M. A. (2020). Au-delà des apparences : quand le handicap croise l'identité de genre. *Canadian Journal of Disability Studies*, 9(4), 24-49.
- Bastien Charlebois, J. (2011). Au-delà de la phobie de l'homo : quand le concept d'homophobie porte ombrage à la lutte contre l'hétérosexisme et l'hétéronormativité. *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, 17(1), 112-149.
- Bastien Charlebois, J. (2017). Les sujets intersexes peuvent-ils (se) penser ? *Socio*, 9, 143-162.
- Beaubatie, E. (2021). *Transfuges de sexe : Passer les frontières du genre*. La Découverte.
- Beaubatie, E. (2022). Apprendre à faire genre Discriminations et stratégies d'usagers-ères trans dans les services publics. *Gouvernement et action publique*, 11(1), 109-130.
- Beauchemin, Cris, et al. (2016). *Trajectoires et origines*. Ined Éditions.
- Bentouhami-Molino, H. (2020). Penser les marges ensemble grâce à l'intersectionnalité. Dans : Omar Slaouti éd., *Racismes de France* (pp. 263-275).
- Bereni, L. (2009). « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise » La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale. *Raisons politiques*, n° 35(3), 87-105.
- Bereni, L. (2023) *Le Management de la vertu. La diversité en entreprise à New York et à Paris*, Paris, Presses de Sciences Po, 288 p.
- Bergeron, M., Fethi, I., Baril, K., Ricci, S., Dion, J., Ouellette, M.-H., Paquette, G., Paul, T., Pelland, M.-A., Ponsot, A.-S., Savoie, L. & Viau, C. (2023). Expériences de (non-)signalement des violences sexuelles en milieu universitaire : des parcours minés et des issues mitigées. *Recherches féministes*, 36(1), 243-262.
- Blanchard, S. (2013). De la cause des femmes au marché de l'égalité : l'émergence de l'espace de l'accompagnement à l'égalité professionnelle. [Thèse de doctorat, Université Toulouse – Jean Jaurès]
- Blanchard, S. (2018). Le conseil en égalité professionnelle : quel genre d'entreprise ? *Travail, genre et sociétés*, 39(1), 141-158.

- Blanchard, S. (2024). Faire reconnaître les inégalités au travail : résistances et enjeux. *Le droit ouvrier*, 905(1), 1-5.
- Borrillo, D. (2001). *L'homophobie*. (2e éd.). Presses Universitaires de France.
- Borrillo, D. (2003). Lutter contre les discriminations. *La découverte*.
- Bugeja-Bloch, F., Clément, C., Fortino, S., Frouillou, L. et Oeser, A. (2025). L'hétérogénéité des situations de précarités étudiantes. Étude de cas d'une université francilienne à partir du travail de la mission « Précarité et santé étudiante » *Revue française des affaires sociales*, 252(2), 113-135.
- Bozec, G., Blassel, R., Rodrigues, C., Schuft, L., Hamel, C., et al. (2024). Dénoncer les discriminations à l'université : entre silence, révélation et signalement [Rapport de Recherche], Consortium UPN-UCA- CRISIS, pp.153.
- Brasseur, P., Nayak, L. (2018) Handicap, genre et sexualité, *Genre, sexualité & société*, 19.
- Brouttier, V. (2022) Etre agent.e LGBTQI+ au sein d'une collectivité territoriale. Des stratégies pour faire face à une normalisation dégradée. Mémoire de master.
- CAPRES (2020). Diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur. Québec.
- Chamberland, L., Émond, G., Julien, D., Otis, J. (2010). L'impact de l'homophobie et de la violence homophobe sur la persévérance et la réussite scolaires, Rapport de recherche, FRSCQ.
- Chamberland, L., Thérèse-Séguin, J. (2014). Les stéréotypes à l'égard des gais et lesbiennes : des révélateurs de l'intersection entre genre et sexualité. *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2), 82- 96.
- Chamberland, L (2019). Hétérosexisme. *Anthropen*
- Chartrain C. (2013), « Protéger, prendre en charge et accompagner les jeunes LGBT », *Cahiers de l'action*, n°40, pp. 37-53
- Chave L, (2024). Panorama 2024 de l'Observatoire des vulnérabilités queers de la fondation Le Refuge.
- Chouinard, V. (2010). La prévention de l'homophobie et de l'hétérosexisme à l'école : exemple au collégial, *Service social*, 56(1), 43-53.
- Crenshaw, K. (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, *University of Chicago Legal Forum*: 139, 8.
- Dayer C., (2013) « De la cour à la classe », *Recherches & éducations*, 8, 2013, 155-130.
- Deruelle, F. et Jarty, J. (2024). Qui gère les violences sexuelles à l'université ? Coût et pénibilité d'un (autre) travail académique. *Nouvelles Questions Féministes*, 43(2), 78-93.
- Doytcheva M. et al. (2008), De la lutte contre les discriminations ethno-raciales à la « promotion de la diversité ». Une enquête sur le monde de l'entreprise, Université de Lille 3-DREES/MIRE.
- Doytcheva, M. (2010). Usages français de la notion de diversité : permanence et actualité d'un débat. *Sociologie*. 1(4), 423-438.
- Doytcheva, M. (2018). Diversité et lutte contre les discriminations au travail. Catégorisations et usages du droit. *Cahiers de la LCD*, N° 6(1), 13-35.
- Drivet, N., Champely, S. et Ottogalli-Mazzacavallo, C. (2019) . Regard sur l'hétéronormativité au sein d'une UFR STAPS : la normalisation des corps en jeu. *Staps*, n° 124(2), 43-58
- Druez, É. (2021). Politisation, discriminations racistes et études supérieures : complexifier le « quanti » par le « quali ». *Revue Française de Science Politique*, 71(3), 437-460.
- Duru-Bellat, M. (2011). La diversité : esquisse de critique sociologique, Notes & Documents, 2011-03, Paris, OSC, Sciences Po/CNRS.
- El-Hage, H. & Lee, E. J. (2016). LGBTQ racisés : frontières identitaires et barrières structurelles. *Alterstice*, 6(2), 13-27
- Epiphane, D., Jonas, I. et Mora, V. (2011). Dire ou ne pas dire... les discriminations Les jeunes femmes face au sexisme et au racisme. *Agora débats/jeunesses*, 57(1), 91-106.
- Eribon, D. (2003), *Dictionnaire des cultures gays et lesbiennes*, Paris, Larousse, pp 548.
- Falcoz, C. et Becuwe, A. (2009). La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle. *Travail, genre et sociétés*, N° 21(1), 69-89.
- Fassin, D. (2006). Du déni à la dénégation. Psychologie politique de la représentation des discriminations. Dans Fassin, É. et Fassin, D (dir.), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*. 131 -157.
- Fish, J. (2006). *Heterosexism in health and social care*, New York, Palgrave.
- Galantino, G., Blais, M., Hébert, M., et Lavoie, F. (2017). Un portrait de l'environnement social et de l'adaptation psychosociale des jeunes québécois.e.s trans ou en questionnement de leur identité de genre. Rapport de recherche. Montréal, UQAM.
- Gordien A., (2018) « Gais, « blacks » et antillais ; L'art de ruser avec des impositions hétéronormatives et postcoloniales », *L'Homme & la Société*, n°208, pp. 83-115

- L'Homme & la Société, n°208, pp. 83-115
- Hajjat A., Dhume F., Cognet M., Rodrigues C., Bozec G., et al. (2022). Enquête nationale sur les discriminations à l'université. Analyses et résultats de l'étude pilote.
- Hamel C., Ouadah-Bedidi Z. (2022), « Subir des violences pendant le cursus universitaire. Résultats de l'enquête Virage-Université à Paris Diderot – IPGP », *Les cahiers du CEDREF*, n° 25
- Jouan J., (2024). L'inclusion des personnes trans' par la procédure du prénom d'usage, *Genre Éducation Formation*, 8.
- Le Bellec A., Wargon R., (2020). Baromètre 2020 « LGBTphobies dans l'enseignement supérieur en France », étude réalisée par le Caélif Etudiant-e.s LGBT+.
- Lépinard É., Mazouz S., (2021). Pour l'intersectionnalité, *Anamosa*.
- , M. (2020). Être blanc, ou le privilège de l'ignorance. Dans O. Slaouti et O. Le Cour Grandmaison *Racismes de France* (p. 231-247). *La Découverte*.
- Mahoudeau, A. (2022). *La Panique woke : Anatomie d'une offensive réactionnaire*. Éditions Textuel.
- Morand E., Chamberland L., Côté I., Blais M. (2023). Les « plaisanteries » des collègues de travail : terrain d'oppression et de résistance à la violence pour les personnes LGBTQ+, *Genre, sexualité & société*, 30.
- Morand, E. (2022). Dissimuler son orientation sexuelle tout en reconnaissant et respectant la diversité sexuelle La position paradoxale des personnels de l'éducation LGB face à la norme d'égalité. *Gouvernement et action publique*, 11(1), 61-84.
- Noel, O. (1999) Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discriminations ? *Hommes & Migrations*, 1219, 5-17
- Noukhkhaly N., (2024). L'homonationalisme n'est-il que homo ?, *Genre, sexualité & société*, 31.
- Noukhkhaly N., Faure R., (2024) Tordre les théories queer : pensées antiracistes et décoloniales, *Genre, sexualité & société*, 31.
- Ouguerram-Magot, N. (2017). Queers non blanc-hes en France, *GLADI*, 03.
- Parini, L. et Lloren, A. (2017). Discriminations envers les homosexuel-le-s dans le monde du travail en Suisse. *Travail, genre et sociétés*, 38(2), 151-169.
- Perrin, C., Grosset, P. (2003). Qui a peur des bisexuel-le-s ? Entretien avec Sandrine Pache, responsable d'Infobi. *Nouvelles Questions Féministes*, . 22(1), 112-122.
- Pouy-Bidard, B. (2024). Un horizon transféministe en EPS ? Expériences d'une élève trans dans les activités physiques, sportives et artistiques. *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 43(1), 26-40.
- Prieur C., (2019) Les violences envers les personnes trans* à l'université. Des conséquences sur la santé mentale aux pistes pour s'en sortir », *Genre, sexualité & société*, 22.
- Raz, M., avec la collaboration de Petit, L. (2023). *Intersexes : Du pouvoir médical à l'autodétermination*. Paris, Le Cavalier Bleu.
- Richard, G., Chamberland, L. et Petit, M.-P. (2013). L'inclusion de la diversité sexuelle à l'école: les enjeux pour les élèves lesbiennes, gais, bisexuels et en questionnement. *Canadian Journal of Education* 36(1), 375-404.
- Richard G., (2015). Taire ou exposer la diversité sexuelle ? Impacts des normes de genre et de l'hétéronormativité sur les pratiques enseignantes, *Genre, sexualité & société*, 13.
- Silhol, G. et Mahoudeau, M. (2024). En rangs et en tribunes : une analyse d'interventions intellectuelles sur le « wokisme » en France (2020-2023) *Mots. Les langages du politique*, 136(3), 41-61.
- Vörös F., (2018) « Fantômes de virilité, blanchité et masculinité hégémonique en contexte gai parisien », *L'Homme & la Société*, n°208, pp. 197-222

