

Les discriminations hors de nos campus

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE
DISCRIMINATION DANS
L'ENSEIGNEMENT SUP'
DU HAUT RHIN

DÉTRUISONS TOUS LES

SYSTÈMES D'OPPRESSIONS





Ont participé à la construction du dossier :

TOPAL Elise, TROLLER Sarah, BAUM Caroline, PORTALES Raphaële, BILGER Alicia, HASSANI Tasnim, DECHRISTE Gaëlle, EHRHARDT Ophélie, MIEGEVILLE Arnaud, KEICHINGER Paul, DELGRANDE Thibault, DENIZOT Manon

Et tous·tes les camarades pour leur investissement quotidien et leur relecture précieuse.

Sommaire

INTRODUCTION..... P.4

CHIFFRES CLÉS..... P.7

MÉTHODOLOGIE..... P.8

**L'UNIVERSITÉ N'ÉCHAPPE PAS AUX
DISCRIMINATIONS :
ÉTAT DES LIEUX..... P.10**

**L'AMPLEUR DU HARCÈLEMENT
D'AMBIANCE : BANALISATION
ET MINIMISATION..... P.19**

**NON RECOURS ET MÉCONNAISSANCE
DE LA CELLULE :
LA FABRIQUE DU SILENCE..... P.22**

CONCLUSION..... P.27

REVENDEICATIONS..... P.29

L'université n'est pas imperméable au reste de la société, elle est aussi traversée par des **rapports de dominations**, par des **discriminations**.

D'autant plus quand les discours **discriminatoires**, **réactionnaires** sont relayés partout et **normalisés** : misogynie, racisme, islamophobie, antisémitisme, LGBTI+phobie, validisme, ...

C'est dans ce contexte que cette enquête a été lancée, pour mettre au jour les dynamiques d'oppression dans l'enseignement supérieur sous financé, marchandisé par les libéraux qui durcissent l'accès à l'université pour les plus précaires et souvent de fait la jeunesse populaire et racisée.

À l'université, des politiques discriminantes sont déjà à l'œuvre, elles impactent durablement les étudiant·es :

- **Bienvenue en France (multiplication par 16 des frais d'inscription pour les étudiant·es non européen·nes)**
- **Suppression des APL pour les étudiant·es non européen·nes**

Ces politiques sont ignobles et racistes, et n'ont qu'une motivation : **trier les étudiant·es** qui viennent étudier en France.

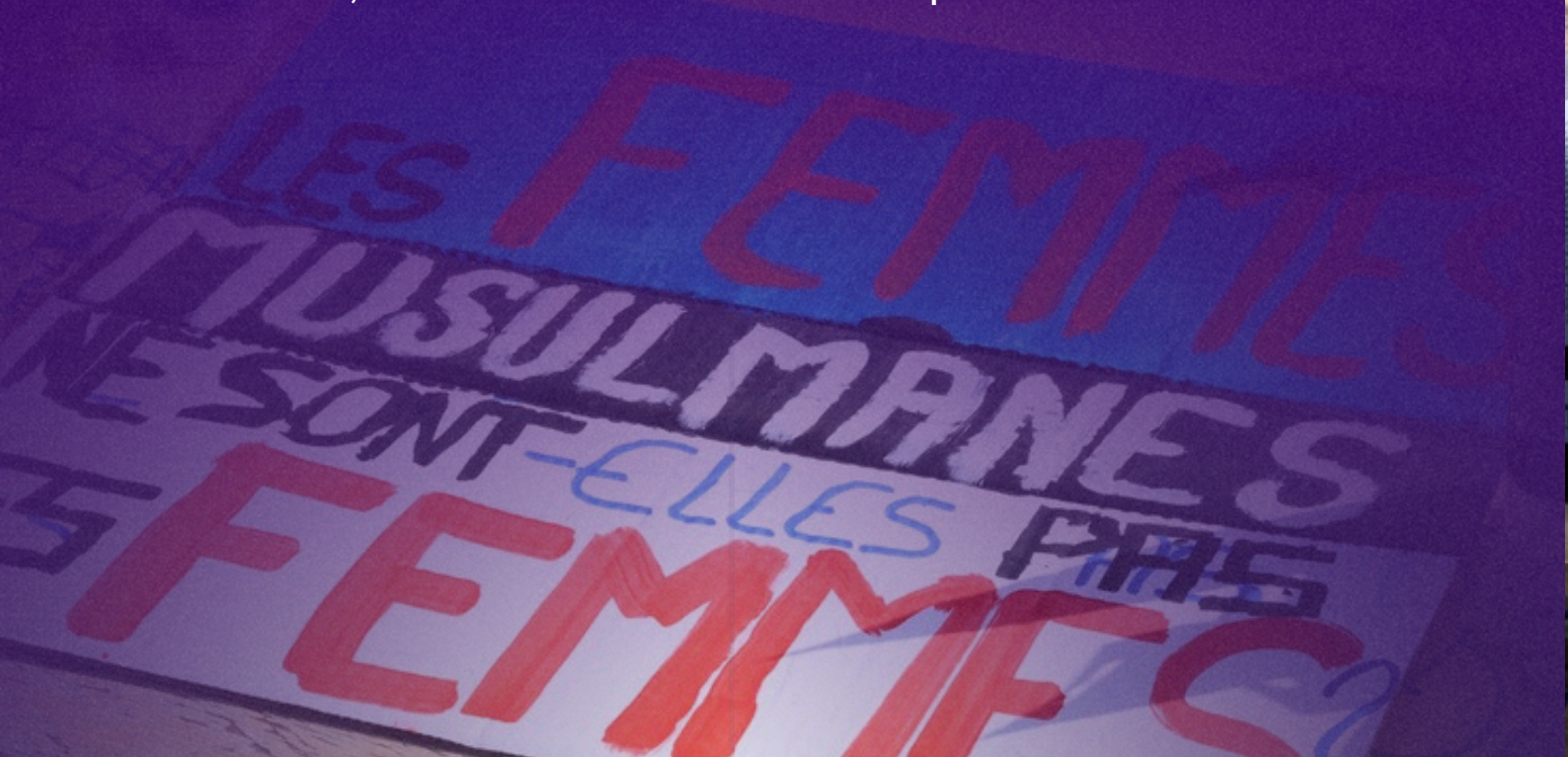
De plus, **la précarisation des étudiant·es** se croise inévitablement avec la question **des discriminations et des violences** : peur de représailles (renvoi, perte de stages, de directeur·trice de thèse), manque de moyen pour se faire accompagner par un·e médecin,...

Les attaques constantes (en partie financières) contre les associations d'aides, notamment **féministes** mais également **antiracistes, LGBTI+**, viennent fragiliser la lutte contre les discriminations, en émiettant les liens de solidarité qui nous protègent, et fragilisent l'accueil et l'accompagnement.

La période politique qui s'est ouverte a également des effets sur le sentiment d'impunité de beaucoup, avec une libération des discours conservateurs, réactionnaires.

En France, certain-es se sentent assez à l'aise pour appeler à des **rafles**, pendant qu'une autre assume sa référence à la devise du régime de Vichy, que les **saluts nazis** se multiplient, dans nos campus et même à Mulhouse, que l'Assemblée Nationale rend **hommage à un néo-nazi** nostalgique d'Hitler et se revendiquant du fascisme.

Alors que dans le même temps on refuse les minutes de silence pour **Aboubakar Cissé**, tué dans une mosquée, pour **El Hacem Diarra** tué lors d'une interpellation par la police. Pour elleux, toutes les vies ne valent pas la même chose.



Un peu partout, nous perdons des droits fondamentaux.

- Les lois anti-avortement, qui se multiplient aux États-Unis, en Pologne ou en Hongrie, parmi d'autres pays européens.
- La chasse aux étranger•ères et aux migrant•es, avec la milice ICE aux États-Unis, qui traque et tue les personnes racisées. En Europe une loi similaire vient d'être votée.



Dans le même temps, certains États des États-Unis **invalident les papiers d'identité des personnes transgenres**. Pendant qu'en France, le budget 2026 rend payant le changement de genre à l'état civil au tribunal.

Nous observons une croissance des discours appelant à un **retour à la "tradition"**, avec une condamnation de tout ce qui sortirait de la norme. Une expression de cela, c'est la recrudescence des **masculinistes** qui ne supportent pas que des femmes puissent "leur échapper".

C'est donc dans ce contexte, de construction d'une internationale fasciste, de casse des services publics dont celui de l'ESR (l'Enseignement Supérieur et la Recherche) que la CSTE a ancré son enquête.

Chiffres clés

1/4 des étudiant·es interrogé·es disent avoir subi des discriminations dans l'enseignement supérieur.

13% des personnes discriminées disent que cela n'est arrivé qu'une fois

9 sur 10 répondant·es qui disent subir des discriminations en lien avec leur religion réelle ou supposée sont des femmes.



1 sur 10 répondant·e interrogé·e a vu son aménagement remis en cause totalement ou partiellement*

21,57%

des répondant·es estiment avoir vécu du harcèlement d'ambiance

39,22%

des discriminations reportées dans l'enquête sont causées par des enseignant·es

48%

des étudiant·es interrogé·es n'ont pas la certitude qu'une cellule existe ou n'en ont pas connaissance

33%

des personnes témoins de discriminations qui n'ont pas signalé, ne l'ont pas fait car iels pensent que cela ne sert à rien

28%

ne le font pas par peur des représailles

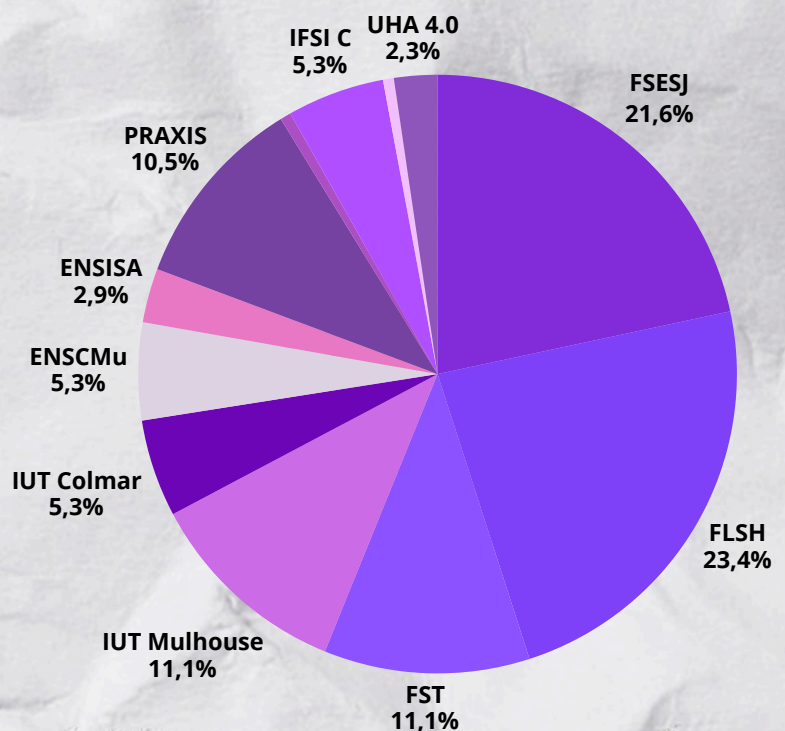
*chiffre sous-estimé puisque tous·tes les répondant·es n'ont pas d'aménagement

Méthodologie

L'enquête sur les discriminations dans l'enseignement supérieur dans le Haut-Rhin a été lancée le 6 octobre 2025 et clôturée le 27 février 2026.

Elle a récolté **427 réponses**, anonymes, sur LimeSurvey (e-enquête). L'enquête s'adresse **aux étudiant·es**, dont les réponses ont été sollicitées via différents moyens : mails, tractage, diffusion par des associations partenaires (CIDFF), ...

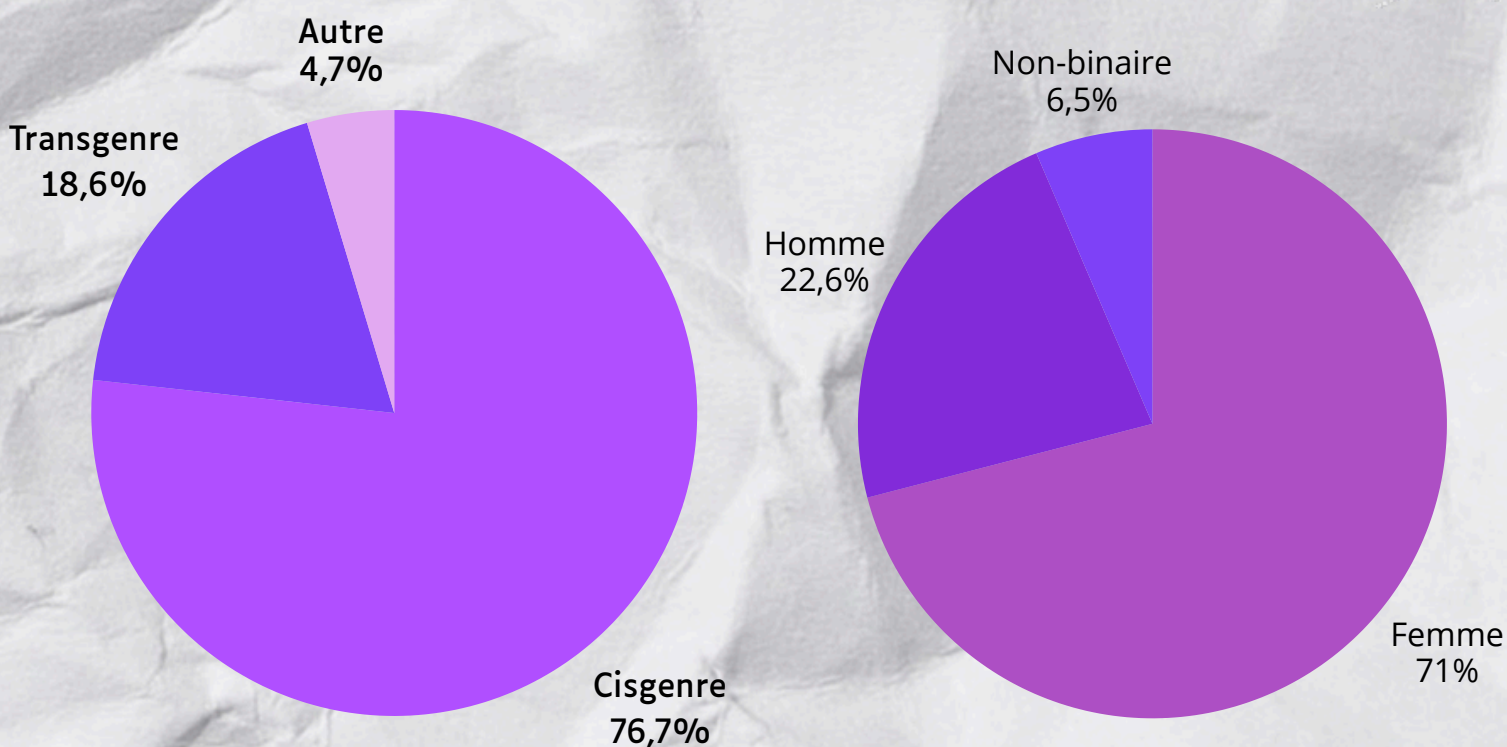
Les répondant·es sont majoritairement inscrit·es à l'UHA, réparti·es dans les différentes composantes. Cette répartition peut s'analyser de deux manières :



- Elle est le reflet des lieux où l'enquête a été la plus militée
- Il peut également s'agir des endroits où les étudiant·es sont **plus formé·es à reconnaître** des discriminations et/ou aptes et à se sentir **légitimes à les dénoncer**.

Parmi les répondant·es on remarque une **surreprésentation des femmes**, que nous analysons sous le prisme de plusieurs éléments :

La composante qui quantitativement a le plus répondu (FLSH) est majoritairement féminine, la FSESJ dans une moindre mesure également, mais il est évidemment à noter que **les personnes sexisées** sont à la fois **plus sujettes aux discriminations** (voir enquête) mais aussi **sociologiquement plus à même de répondre à une enquête**.



L'université n'échappe pas aux discriminations : état des lieux

L'université n'est **pas imperméable aux systèmes de domination et de prédation** qui existent dans la société, elle en est même le lieu. À mesure que les discours **réactionnaires** et **conservateurs** gagnent du terrain, nous en voyons des réminiscences sur nos lieux d'études.

Alors que nos campus doivent être des lieux d'émancipation, nous faisons un **constat accablant** :

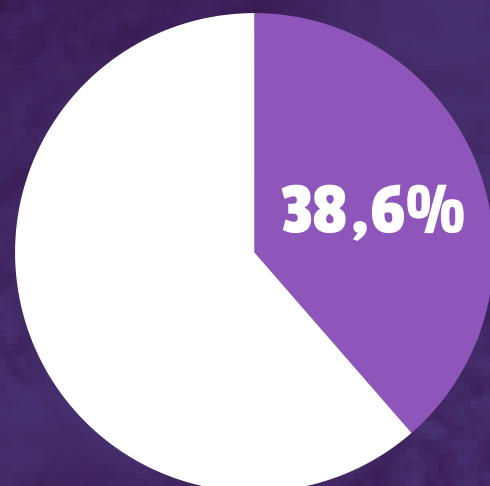
1/4 des étudiant·es interrogé·es disent avoir subi des discriminations dans l'enseignement supérieur.

C'est seulement **13%** des personnes discriminées qui disent que cela n'est arrivé qu'une fois.

38,6% disent avoir été **témoin** de discriminations

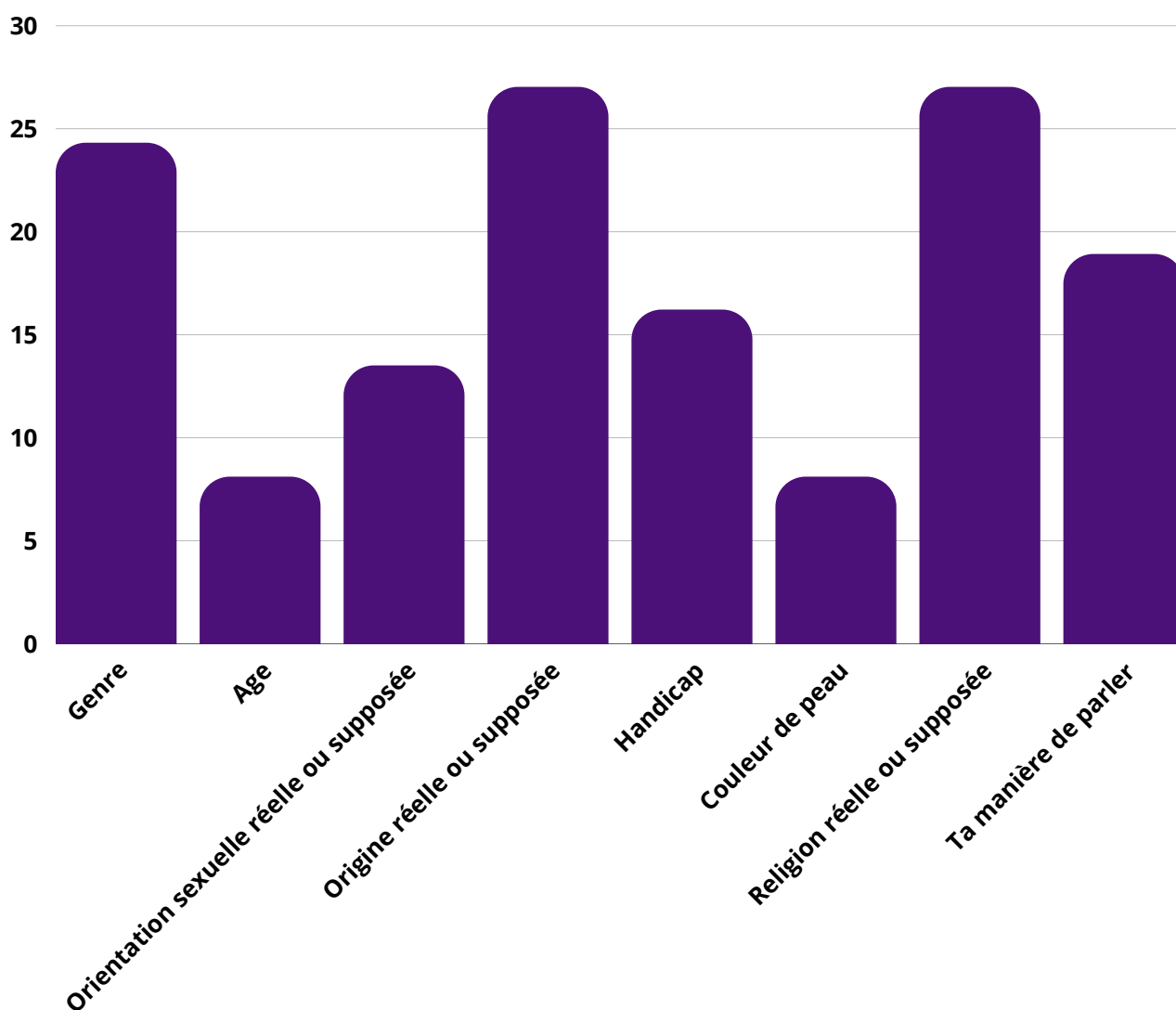
45,6% d'entre elleux de manière occasionnelle

Jusqu'à **24,6%** des étudiant·es qui sont témoins de discriminations **plusieurs fois par mois**.



Ce sont des chiffres qui **ne peuvent pas être ignorés**, ils sont une réalité et un quotidien pour nombre d'étudiant·es.

Quelles sont les raisons pour lesquelles tu penses avoir été discriminé ?



Les discriminations liées à la **religion (réelle ou supposée)** et **l'origine (réelle ou supposée)** sont les plus rencontrées (27%), puis viennent celles liées au **genre** (24%). Parmi les personnes ayant subi des discriminations, 16,2% disent en avoir subi à cause de leur **handicap** (visible ou invisible).

Nombre de ces discriminations vécues ne sont pas à prendre comme des cas isolés et se croisent très souvent.



Les **femmes signalent 5 fois plus** avoir été victimes de discriminations que les hommes, et même si elles sont plus nombreuses à avoir répondu à l'enquête, ce sont des chiffres qui restent significatifs.



Près de la **moitié des personnes non-binaires** déclarent avoir été victimes de discriminations.



Sans surprise, les **personnes sexisées** sont les **seules** à subir des discriminations liées à leur genre.

Elles sont également **surreprésentées** dans les discriminations liées à **l'orientation sexuelle** (réelle ou supposée), le **handicap**, la **religion** ou **convictions spirituelles** (réelles ou supposées), **l'apparence physique**, les **résultats académiques** et les **parcours académiques atypiques**.

Intersectionnalité

C'est une notion sociologique qui désigne la manière dont les **différentes formes d'oppression** (comme le racisme, le sexisme, le classisme, le validisme, l'homophobie, la transphobie, et d'autres) **s'articulent et se renforcent mutuellement**.

C'est un concept créé en 1989 par la juriste féministe afro-américaine **Kimberlé Crenshaw**.



Par exemple, 9 répondant•es sur 10 qui disent subir des discriminations en lien avec leur religion réelle ou supposée sont des femmes.



En effet, on observe une **dimension genrée**, liée à une volonté de **contrôler les corps et les choix** des personnes sexisées, dynamique particulièrement présente dans **l'islamophobie**.

Ainsi, sur les personnes disant avoir subi une discrimination liée à leur religion réelle ou supposée, **40% disent avoir eu des discriminations ciblées sur leur voile**.

Plus encore, **4,61% des répondantes disent s'être déjà empêchées de faire des choses de peur qu'on leur demande d'enlever leur voile.***

C'est un cas de figure que l'on retrouve notamment dans le fait de s'inscrire à une **UE libre en sport**, où le règlement a pendant des années laissé possible l'interprétation et donc l'application zélée de **l'interdiction du port du voile**, alors même que pour les licences, les UE libres sont obligatoires.

Pendant des années, les personnes qui portaient le voile se sont vu **refuser l'accès aux cours de sport**, soit avant soit après l'inscription, sous prétexte de "vouloir voir les cheveux".

MON VOILE

MON CHOIX

*chiffre sous-estimé puisque tous-tes les répondantes ne sont pas concernées par le port du voile

La preuve, ce sont **2,31% des personnes qui se sont déjà fait refuser de cours à cause de leur voile.***

Cela fait écho au **contexte politique islamophobe**, où **Retailleau**, alors ministre de l'intérieur, avait crié "vive le sport, à bas le voile", et que partout des athlètes se voient **refuser leur voile** dans leur pratique sportive.



Témoignages d'étudiant·es

"Il [un enseignant] a notamment crié « Allahu Akbar » en mimant des mitraillettes après qu'un élève a choisi la couleur verte, en y associant une connotation religieuse stéréotypée et offensante."

"On m'appelle pas par mon prénom car il est d'origine maghrébino musulmane"

"J'ai très souvent eu des remarques racistes concernant mon nom de famille de la part des professeurs, personnels administratifs"



Le racisme s'observe également dans ses formes banalisées, au quotidien.

*chiffre sous-estimé puisque tous·tes les répondant·es ne sont pas concerné·es par le port du voile

La question du **handicap**, à la jonction de la mission handicap et de la mission égalité diversité, est également une question centrale.



Sur tout le parcours pour **faire valoir leurs droits**, les personnes peuvent se voir remettre en question, **minimiser, voire nier leur handicap**, et donc les droits qui vont avec, en appelant parfois les personnes à bien vouloir “faire un effort”, ou s’adapter.

Pour autant, la responsabilité n’incombe pas qu’à une seule personne : c’est le résultat d’un **système inadapté** qui considère que l’individu doit s’adapter à un **environnement** et non l’inverse

Dans la réalité ce n’est pas encore le cas puisque

1 sur 10 interrogé·e a vu son aménagement handicap **répondant·es** remis en cause totalement ou partiellement

pour la moitié d’entre elleux il s’agissait de leur tiers temps.

Cela peut prendre des **formes diverses** : *exercer son tiers-temps dans de mauvaises conditions, composer dans une salle à effectif normal car le bâtiment ne dispose pas de salle pour le passage des examens en effectif réduit ou la superposition de contrôles sans pause* en raison du temps additionnel dans les formations en contrôle continu.

Témoignage d’une étudiante

À la question “quel a été le cadre de la discrimination ?”



“Plusieurs fois par les profs pas toujours compréhensifs par rapport à mon handicap”





Témoignage d'une étudiante

“Des tiers temps qui sont ajouté au DÉBUT de l'examen plutôt qu'à la fin. Je n'utilise pas nécessairement mon tiers temps dans son intégralité et c'est d'autant plus frustrant lorsque le professeur a demandé à ce que les élèves avec un tiers se présentent 15min avant le début du cours (de préférence). C'est d'autant plus compliqué lorsque le cours en question débute à 8h et que nous habitons loin de l'université.”



Il est donc nécessaire de **moduler les emplois du temps et nos campus** pour pouvoir s'adapter aux personnes pour ne pas que ce soit à elles de s'adapter sans cesse.

En effet, **8,4%** des répondant·es disent que le manque d'accessibilité les a déjà empêché d'accéder à leur campus ou ralenti.

En moyenne, les **étudiant·es notent à 3,13 l'accessibilité de leur campus** (1 étant “pas accessible” et 5 “très accessible”), l'**IUT de Mulhouse** et la **FLSH** sont les deux campus de l'UHA en dessous de cette moyenne, avec respectivement 2,6 et 2,9. Le campus jugé le plus accessible étant celui de la FSESJ (3,8).



Il est important de noter que la **banalisation ou la minimisation** des propos discriminants, sous couvert d'humour notamment, **permet la perpétuation des discriminations** et prépare le terrain pour d'autres formes : harcèlement, agression sexuelle, viol, ...

En effet, **3,31% disent avoir déjà dû faire face à un comportement déplacé de la part de leur enseignant-e / chargé-e de TD** (proposition de sortie à deux, messages tard le soir, sur des réseaux personnels, ...).

Tandis que 5,27% des étudiant-es interrogé-es disent avoir déjà subi des remarques à connotation sexuelle.

Témoignage d'une étudiante



“Prof faisant des références à mon décolleté pendant le cours devant toute la classe”





Témoignage d'un·e étudiant·e, non binaire

“Moquerie, rire a cause de ma dyslexie lorsque je passe au tableau de la part du prof et des élèves, s'éloigne le plus possible par peur d'être contaminé par le virus "gay et non binaire””

“Main au cul puis ouvre sa braguette en me forçant à regarder en me disant "pour 10€ tu me sucés ? Regarde ça t'excite comme elle est grosse ? Allez dit oui ?””



Les **LGBTI+phobies** dans l'enseignement supérieur sont également très **élevées**, puisque 40% des étudiant·es sont témoins de propos LGBTI+phobes durant leur cursus (chiffre national).

Et cela alors que l'université peut représenter une **échappatoire**, un refuge, **loin du carcan familial** (distance, appartement à soi, compte bancaire à soi, ...) parfois intolérant et violent. Elle doit le rester et **permettre à tous·tes de s'émanciper**.

Elle doit également mettre en place des **dispositifs** en ce sens. À l'UHA, la procédure de **changement de prénom** est assez simple et accessible et est valable pour tous les documents hors le diplôme (à part s'il y a un changement à l'état civil).

Cependant, cela reste encore beaucoup à **l'appréciation** des enseignant·es et de l'administration de **respecter ou non le prénom des étudiant·es**.



Témoignage d'un·e étudiant·e

“Refus de tenir compte de la part de l'administration de mon identité non binaire, et de mon changement de nom.”



L'ampleur du harcèlement d'ambiance : Banalisation et minimisation

Le harcèlement d'ambiance ressort particulièrement dans cette enquête :

21,57%

des répondant·es estiment avoir vécu du harcèlement d'ambiance

HARCÈLEMENT D'AMBIANCE

Le terme désigne les **remarques** ou **propos** tenus devant un **groupe**, ne visant personne en particulier mais qui rendent l'**environnement inconfortable, malaisant**.

Il est d'autant plus difficile à reconnaître et à dénoncer qu'il participe à **maintenir le silence**, de **peur d'être une future cible**.

Témoignage d'étudiant·es :

“Pour l'instant c'est surtout une ambiance pesante ou toutes les minorités sont visées “

"De l'humour très décalé, qui ne me concerne pas directement, parfois de l'humour raciste, de l'humour transphobe, de l'humour sur les femmes et les handicapés. Souvent c'était dans des cadres dits "d'humour""

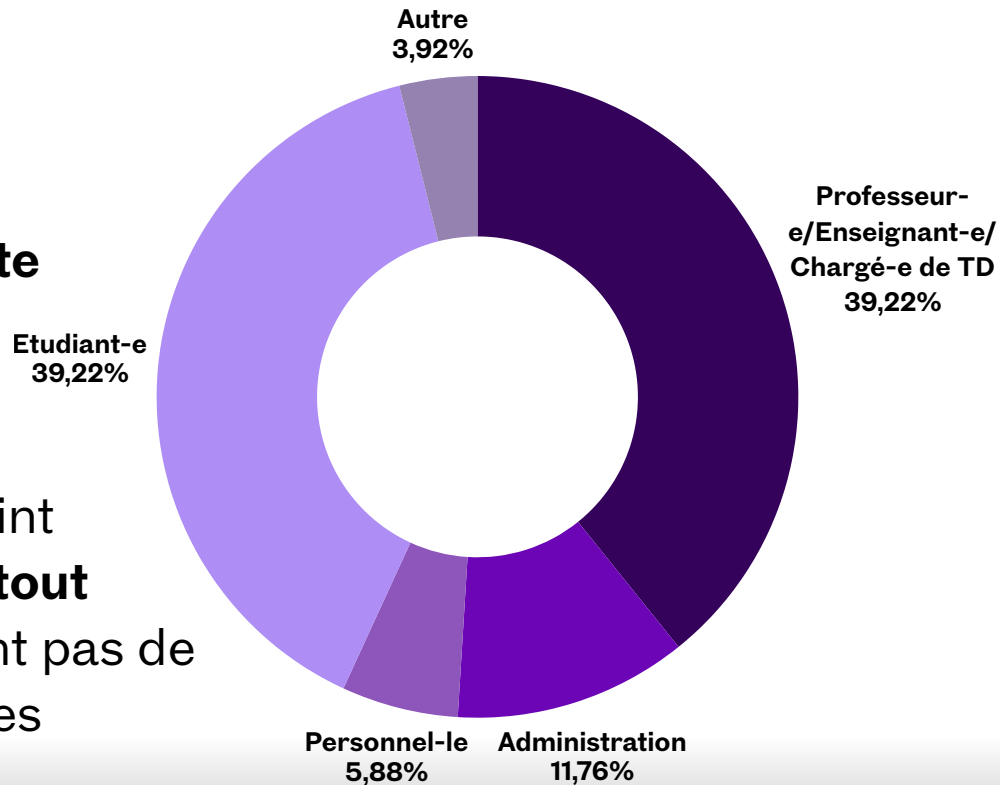


Cette forme de discrimination vient très souvent des **enseignant-es**, en raison du **rapport de force** qui les place au-dessus des étudiant-es dans la hiérarchie.

Cette posture, dont certain-es jouent, est à la base de ce qui permet ce système de harcèlement d'ambiance : **dépendance des étudiant-es** pour obtenir un réseau, dépendance sur la notation, **construction d'une posture d'intouchable,**

En effet, **39,22% des discriminations reportées sur l'enquête sont causées par des enseignant-es.**

Cela montre à quel point **certain-es se croient tout permis**, et ne se privent pas de "blagues" ou remarques insultantes.



Témoignages d'étudiantes

“Énormément de "blagues" racistes, homophobes et sexistes au quotidien par les élèves et une indifférence et ou ingestion du corps enseignant”

“Un intervenant nous rabaisse sur notre statut d'étudiant. Il "s'en branle de nous", nous ne sommes "qu'une bande de petit con””



Bertrand Pauvert

Bertrand Pauvert, professeur d'université **condamné pour harcèlement sexuel suite à la plainte de 15 étudiantes** avait réussi à éclipser 14 des faits devant la cour d'Appel, où son interdiction d'enseigner était passée de 3 ans à 1 an.

La **CSTE s'est largement mobilisée** et a réussi à donner de l'ampleur à la contestation : **4 600 signatures contre son retour**, une **assemblée générale à 200 personnes** qui votent le **blocage de la Fonderie** le jour de son retour... et au final sa **révocation** est votée par une commission disciplinaire dépaysée. Depuis, le CNESER a confirmé sa révocation.

Bertrand Pauvert va repasser devant la justice pour les 14 faits écartés afin de reconnaître le harcèlement d'ambiance qui a été commis.

Cette annonce vient créer une **jurisprudence sur le harcèlement d'ambiance ! La lutte, ça marche !**



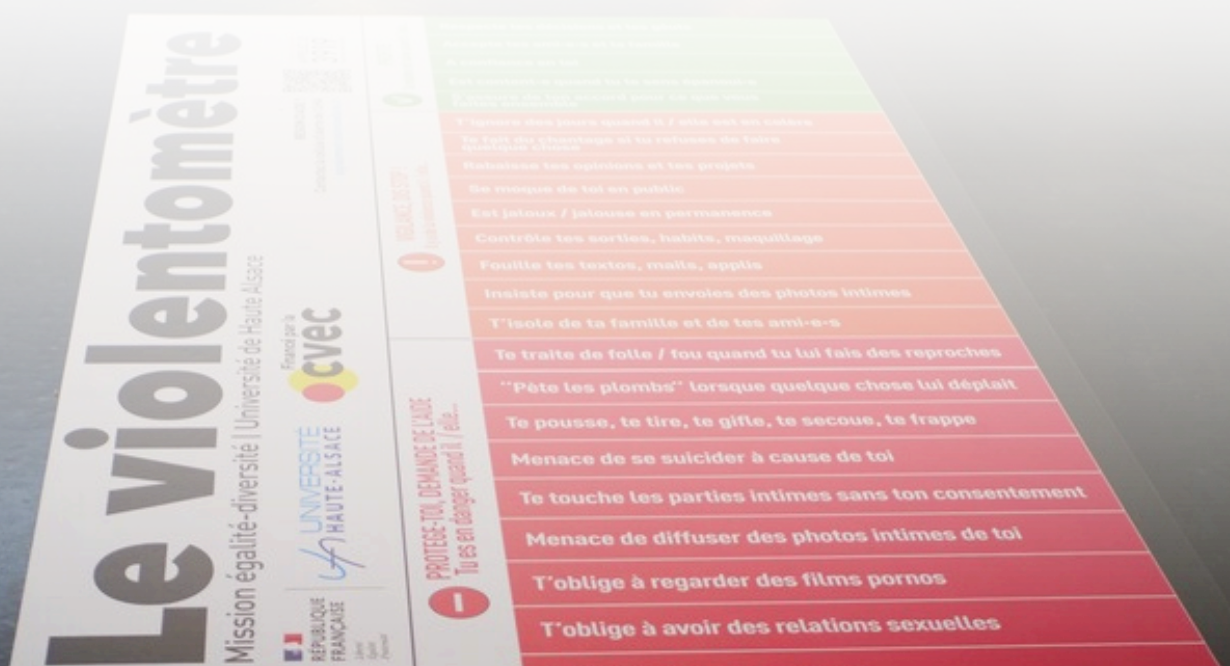
Mais Pauvert, dont les agissements et propos sont ignobles et ont beaucoup choqué, ne doit **pas être l'arbre qui cache la forêt et nous faire oublier le caractère systémique des VSS et des discriminations** et donc qu'elles continuent d'avoir lieu, sous des formes diverses.

Preuve en est, pour les discriminations subies, **71,05% l'ont été dans le cadre d'un cours**. Ces discriminations sont souvent **silenciées, banalisées ou font l'objet d'une lassitude, et d'un sentiment de découragement face à l'impunité** de ceux qui commettent des actes discriminatoires.

Non recours et méconnaissance de la cellule : la fabrique du silence

Pour finir, il faut aller regarder comment se passe ce qui peut être le dernier maillon de la chaîne : **le signalement.**

À l'UHA, il y a possibilité de saisir une **cellule d'écoute et de signalement** sur les questions de VSS et de discriminations. La première étape se passe par mail via signalement.violences@uha.fr, suivie d'une redirection vers l'association Appuis avec qui une convention est signée pour que cette dernière se charge de l'écoute et de l'accompagnement. L'association transmet ensuite un dossier à l'UHA, avec les éléments si la personne le souhaite, et des dispositifs internes peuvent alors s'enclencher (commission disciplinaire, ...).



C'est quasiment la moitié des étudiant·es interrogé·es qui n'ont pas la certitude qu'une cellule existe ou qui n'en ont pas connaissance (48%).

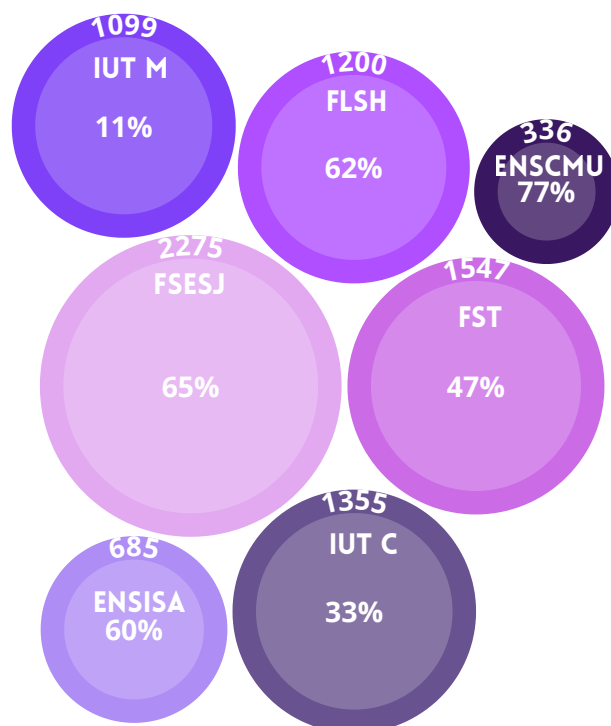


Il est toutefois à noter qu'on observe une amélioration de la connaissance des dispositifs d'année en année, puisqu'elle est de **17 points plus élevée pour les étudiant·es de première année que pour ceux de troisième année.**

La connaissance de la cellule est **très variable selon les campus / établissements.** Ces chiffres sont particulièrement alarmants en IUT. En effet, à l'IUT de Mulhouse, **89,5% des étudiant·es interrogé·es pensent qu'il n'y a pas de cellule de lutte ou ne savent pas s'il en existe une, c'est 66,7% à l'IUT de Colmar.**

À l'inverse, au sein d'autres facultés, la cellule semble plus connue, notamment à la FSESJ où 35,14% n'ont pas connaissance de la cellule, preuve que la **sensibilisation de début d'année menée auprès des première année par le CIDFF** (Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles) a porté ses fruits.

Connaissance cellule par composante par rapport au nombre d'étudiant·es



Ces différences de connaissance de la cellule sont donc à mettre **en corrélation avec les politiques volontaristes** pour faire exister le sujet, à l'inverse des composantes où il y a des **stratégies de "communication minimale"**.

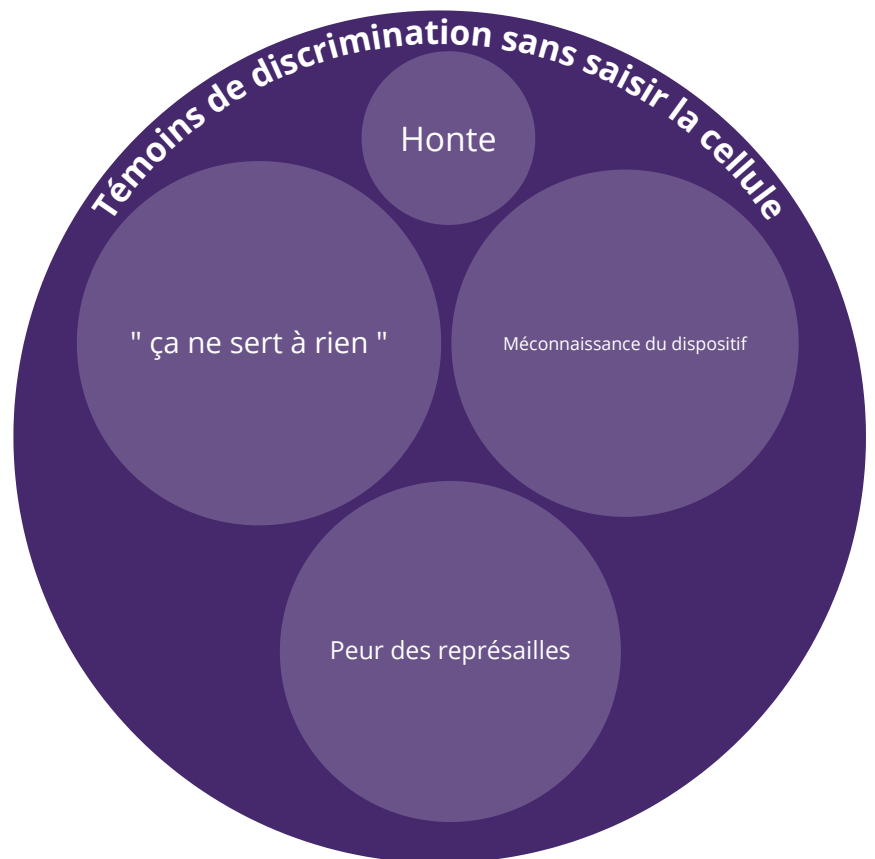
Ces **chiffres** doivent nous inquiéter et nous interpeller, d'autant plus qu'ils sont très certainement **sous-estimés** dans cette enquête : celles et ceux qui ont répondu ont des prédispositions à être renseigné·es sur la cellule (sensibilisation aux discriminations plus forte) et/ou ont eu la possibilité de se voir transmettre l'information lors de notre présentation de l'enquête.

Ces chiffres dramatiques se sont pas le fruit du hasard, ils peuvent s'expliquer par plusieurs causes : des **passages pour présenter la cellule qui n'ont pas été effectués à la rentrée** auprès des étudiant·es de première année, notamment dû au départ de la **précédente chargée de mission pour burn out**, dont la charge de travail était trop forte et le retard accumulé sur cette question trop lourd à porter pour une seule personne.



74,6% des personnes témoins de discrimination n'ont fait aucune démarche pour signaler les faits.

Parmi elles c'est **33%** qui pensent que cela ne sert à rien, 29,8% car elles n'ont pas connaissance du dispositif. Enfin **28%** ne le font pas par peur des représailles.



Une donnée non dérisoire qui montre l'étendue du **renversement des culpabilités** et le **poids de la pression**. C'est pour cela qu'il est urgent de donner des garanties sur les moyens qui sont donnés à la lutte contre les discriminations et par là, sortir de l'impunité.



Témoignage d'un étudiant, sur pourquoi il n'a pas signalé :

"Cela risque de compromettre mon parcours. En outre, ils ont rien à foutre de nous, pour eux, nous les étrangers on doit rentrer chez nous. Du coup, ils vont certainement défendre le prof et pas l'étudiant"

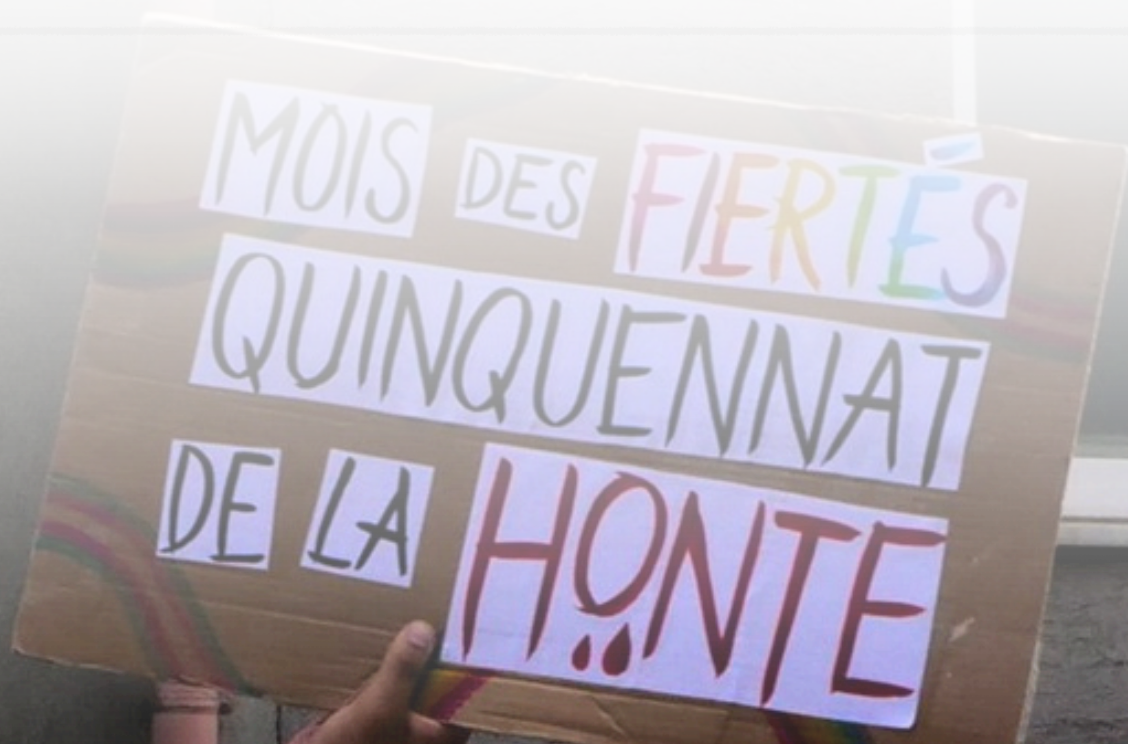


Les cellules de lutte contre les VSS, les actes discriminatoires et le harcèlement sont **structurellement sous-dotées** dans un contexte de **sous-financement** des universités orchestré par **Macron** et les **libéraux**.

Dans des universités en déficit, les cellules et les missions handicap sont sacrifiées.

À l'UHA, il n'y a qu'un **chargé de mission égalité diversité** pour **accueillir et rediriger les signalements, animer des événements de prévention et de sensibilisation**, sur Mulhouse et Colmar. Même chose pour la mission handicap, avec **deux personnes en charge de l'accompagnement des personnes** et **une personne pour coordonner l'action**, ne laissant que peu de place à **l'information** sur les dispositifs existants.

Tout cela explique en partie la **méconnaissance de la cellule et des dispositifs existants**, mais également le **non-recours** dû à l'impression qu'un signalement n'aboutira à rien.



Conclusion

Nous avons mis des chiffres et des mots sur **ce que nous savions déjà** : l'université est un lieu où se perpétuent des **systèmes de domination**, qui permettent notamment la perpétuation des VSS, du harcèlement et des discriminations, leur **banalisation et minimisation**. Cette banalisation est due dans un premier temps à la **ténacité des structures de domination** qui font de celle-ci et de ses conséquences une norme **que l'on ne questionne plus**.

Nous ne pouvons ignorer le poids de la **libération des discours réactionnaires, conservateurs et coloniaux** dont l'extrême-droite est le fer de lance. Ceci avec **la complicité des libéraux** qui détruisent les services publics, en les sous-finançant. Ils rêvent d'une université payante, élitiste et blanche, qui ne remet pas en cause **les structures de pouvoir et leurs privilèges**.

Il est nécessaire que l'enseignement **reste accessible, inclusif et émancipateur, pour tous·tes**. Pour cela, il doit pouvoir permettre **à chacun·e** de vivre ses études sans craindre de **subir des violences, d'être discriminé·e, de se voir nier son existence**.

MÊMES ÉTUDES, MÊMES DROITS !

Nous devons donc mener une **lutte acharnée** contre les **libéraux**, les **réactionnaires** et l'**extrême-droite**. Il faut des moyens pour créer les **conditions de l'écoute**, de la **prise en compte des récits et de la parole**. L'université doit être le lieu du **combat contre les discriminations**, contre l'obscurantisme.

Il est plus que temps de s'organiser, pour faire tomber les vieilles structures de pouvoir qui se protègent.

Les racistes, les misogynes, les islamophobes, les antisémites, les LGBTI+phobes, les validistes, ... ni ici, ni ailleurs !



Revendications

Formations obligatoires des enseignant·es

Des **formations obligatoires** pour les enseignant·es, professeur·es et personnel·les aux questions de Violences Sexistes et Sexuelles, discriminations et harcèlement :

18,95% des répondant·es ont été discriminé·es **par les profs ou des personnels ou par l'administration** et 56,86% des discriminations subies sont causées par les profs ou les personnels ou l'administration

Des aménagements respectés et suffisants

Modification du règlement des études pour **garantir l'égalité des droits pour les personnes en situation de handicap** en retranscrivant la Circulaire du MESRE relative aux Adaptations et aménagements des épreuves d'examen et de concours pour les candidat·es en situation de handicap ou avec un trouble de santé invalidant pour respecter notamment le temps de pause entre les épreuves (1h), mais aussi dans la mise en œuvre de moyens concrets et matériels (ordinateur, salle, ...)

Plus de personnel pour gérer la mission égalité-diversité

Embauche d'une personne supplémentaire à la mission égalité diversité de l'UHA

Des 1ère année plus informé·es sur les VSSH

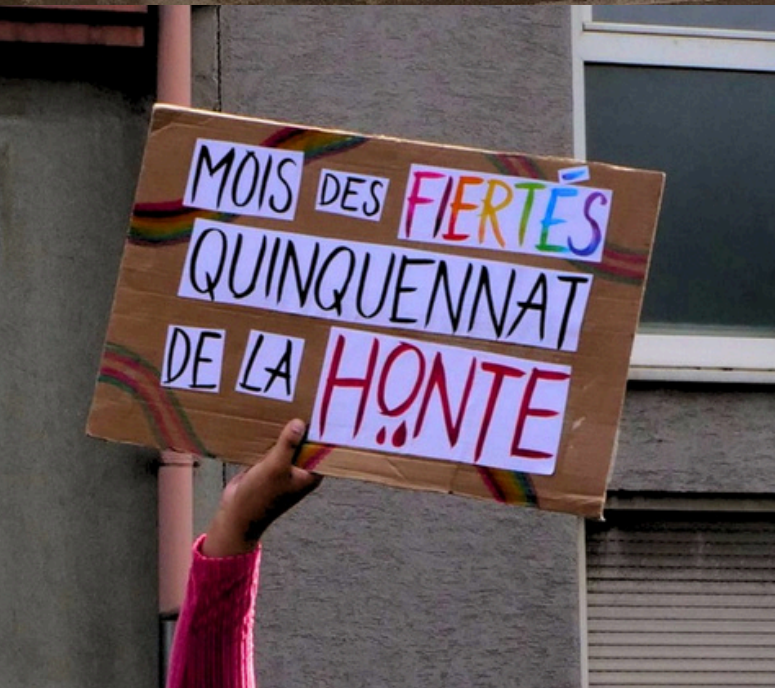
Généralisation des formations VSSH auprès des étudiant·es de première année par le CIDFF

Davanatge de personnel·les de santé, et mieux formé·es

Embauche d'un psychologue supplémentaire. De manière générale, **formations régulières des personnel·les de santé** aux questions de validisme, VSS et aux différentes discriminations.

Levée du flou réglementaire sur port du voile lors des pratiques sportives

Modification de l'art.2 règlement intérieur du SUAPS pour le remplacer par l'art.15 de la FFSU pour permettre pour les personnes qui le souhaitent le port du hijab de sport.





Pour lutter au quotidien

Rejoins ton syndicat



@CSTE_68



cste68.fr



contact@cste68.fr

