GUIDE DE LUTTE

CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

2026-2027

SOMMAIRE/INTRO

VALIDISME 2

HANDICAP
MISSION HANDICAP
AMÉNAGEMENTS
HANDICAPS INVISIBLES

PATRIARCAT ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES 3

CONGÉ MENSTRUEL
MISSION ÉGALITÉ DIVERSITÉ
CELLULE D'ÉCOUTE
ASSOCIATIONS

RACISME 5

ISLAMOPHOBIE
RACISME CONSPIRATOIRE
DOUBLE ALLÉGEANCE
ANTISÉMITISME

LGBT+PHOBIES 6

PRÉNOM D'USAGE
EXPRESSION DE GENRE
ASSOCIATIONS
ORIENTATION SEXUELLE
IDENTITÉ DE GENRE

PRÉAMBULE

Partout dans le monde, on observe une **montée des idées réactionnaires et discriminantes**, qui prennent de l'ampleur notamment à cause de la **désinformation**. Alors, à la CSTE, syndicat étudiant du Haut-Rhin, on a pensé un guide de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles à l'université, lieu d'émancipation et outil contre l'obscurantisme. Et ça, justement parce qu'on avait **envie et besoin de contrebalancer le discours ambiant**, **donner des clés de compréhension** avec pédagogie et **donner les ressources nécessaires** en cas de discriminations.

Si dans ce livret on a séparé les oppressions page par page, elles ne sont pas pour autant indépendantes les unes des autres et **doivent être envisagées comme faisant partie d'un même système** qui les nourrit et qui en est la cause. C'est pour ça qu'on parle d'**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.
Cette notion est **essentielle pour comprendre la complexité du système de domination**, et est nécessaire aussi pour comprendre et remettre en question chacun de nos privilèges : **ce n'est pas parce qu'on subit une ou des oppression·s qu'on ne peut pas être oppresseur·se**.
C'est d'ailleurs pour cela que l'on parle de **misogynoire** quand une femme noire subit du racisme et du sexisme : elle subit une **forme particulière de sexisme dû au racisme qui s'y combine**. Au même titre qu'une **femme handicapée** va subir des **discriminations propres à la conjonction entre validisme et sexisme**, et idem pour la **transmisogynie**, etc.

VALIDISME

HANDICAP

Une **personne en situation de handicap** est une personne qui voit ses "capacités" (physiques et/ou mentales) **passagèrement ou définitivement diminuées** suite à un accident, à l'âge ou à la génétique, ce qui touche à son autonomie. On ne naît pas forcément avec, ni ne l'a durant toute sa vie.

VALIDISME

Système oppressif basé sur l'idée que les personnes dites "valides" (ne présentant pas de troubles ou de capacités handicapantes) seraient la **norme**, créant une **société inadaptée** et rendant, par exemple, les bâtiments inaccessibles ou difficiles d'accès. C'est aussi du mépris envers celle·eux en situation de handicap. Cette oppression est systémique, culturelle, insultante et discriminante, ce qui engendre un isolement des personnes.

On emploie parfois "personnes en situation de handicap", parce que **c'est la situation dans laquelle iels se trouvent qui les handicape, de par le manque d'adaptation de l'environnement** à leur fonctionnement et leurs "incapacités". Néanmoins, certain-es militant-es antivalidistes, préfèrent "personnes handicapées" tout simplement.

Par exemple, le fait d'être en salle de classe ou en amphi avec beaucoup de bruits, d'éventuels bavardages et/ou des micros de professeur·es réglés trop fort, crée une gêne auditive très forte pour les personnes présentant un handicap sensoriel. Ce n'est pas le trouble qui est handicapant mais bien la situation car il existe des solutions (en l'occurrence un casque anti-bruit, le micro réglé moins fort, etc.).

Le **handicap est social** et c'est la société qui doit s'adapter pour ne pas être handicapante.

Certains handicaps sont invisibles, c'est-à-dire qu'ils ne sont **pas apparents** aux yeux des autres, et **pas forcément détectables** si la personne garde le silence sur ses difficultés. Les personnes en situation de handicap invisible sont **tout aussi légitimes** que les autres personnes en situation de handicap.

On distingue 5 grands types de handicaps :

- les handicaps **sensoriels** (troubles de la vue et de l'audition),
- les handicaps **moteurs** (mobilité et motricité),
- les handicaps **mentaux** (déficience intellectuelle),
- les handicaps **psychiques** (dépression, bipolarité ...),
- les handicaps **cognitifs** (TSA, TDA/H, troubles "dys" ...).

SUR PRÈS DE 12 MILLIONS DE PERSONNES CONCERNÉES PAR LE HANDICAP,

80 %

VIVENT AVEC UN HANDICAP INVISIBLE.

Certaines personnes sont plus difficilement diagnostiquées à cause de biais genrées et racistes dans le processus de diagnostic, qui **sous-considèrent les signes et symptômes**, puisqu'on se base souvent sur le modèle de l'homme blanc riche et sur des clichés selon lesquels les personnes racisées sont perçues comme robustes et fortes (et donc impossiblement handicapé·e).

Même si grâce au congé menstruel (p.3) on a 20 demi-journées justifiées en cas d'absence, n'oublie pas que si tu as de l'endométriose ou une autre pathologie handicapante, tu peux te rapprocher aussi de la mission handicap et bénéficier d'aménagement.

HANDICAP, TU AS DROIT À DES AMÉNAGEMENTS

En situation de handicap ou présentant un problème de santé temporaire ou permanent ? Rapproche-toi de la **Mission Handicap** afin de bénéficier d'aménagements d'études et/ou d'examens selon tes besoins (tiers-temps, prise de note, ...).
Envoie un mail à **accueilhandicap@uha.fr pour prendre rdv**. Pour t'y rendre : Maison de l'Étudiant, rez-de-chaussée, Campus Illberg (Mulhouse) ou Bâtiment B, Campus du Grillenbreit (Colmar)

Tu n'as **pas besoin d'être reconnu·e** par la MDPH pour avoir un aménagement (seulement de ton dossier médical). Cela se fait aussi avec la Mission Handicap en plusieurs étapes :

1. Rendez-vous avec la Mission Handicap
2. Rendez-vous avec le Service Santé pour déterminer la meilleure forme d'aménagement
3. Communication auprès de l'administration pour la mise en place

Pense à toujours avoir les papiers de ton aménagement sur toi, notamment en cas d'examen : les informations ne circulent pas toujours correctement et cela te permet d'avoir une preuve de ces derniers.

À partir de la décision d'aménagement, **cela doit être appliqué sans être remis en cause** et sans avoir besoin d'expliquer les raisons auprès des équipes pédagogiques si tu ne le souhaites pas.
Si ce n'est pas le cas, contacte-nous sur le compte Instagram de la CSTE ou par mail.

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Trigger Warning *Un trigger warning est un message placé avant un contenu pour prévenir que celui-ci peut être choquant ou déclencher des réactions émotionnelles fortes, notamment chez des personnes ayant vécu des expériences traumatisantes. Il permet à chacun·e de se préparer ou de choisir de ne pas s'exposer à ce contenu.*

VSS ? C'EST QUOI ?

VIOLENCES SEXISTES SEXUELLES

On désigne par **violence sexiste** tout propos ou comportement excessif, blessant, grossier ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations sur la base du genre. Il faut envisager les violences sexistes comme des propos ou comportements parfois tenus sur le ton de l'humour, mais qui blessent ou stigmatisent, et qui peuvent aussi être mal vécus par les personnes qui se sentent visées. Ça comprend les outrages sexistes, les agissements sexistes dans le monde du travail, le cybersexisme ...

L'acronyme existe aussi sous la forme **VSSH** pour y ajouter les différentes formes de harcèlement.

On désigne par **violence sexuelle** tout acte à caractère sexuel commis sans le consentement de la personne. Cela englobe le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles, les viols ...

Le **consentement** correspond à un accord libre, explicite, éclairé, enthousiaste et spécifique qui est donné et qui peut être repris à tout moment, sans avoir besoin d'être justifié. Plus d'info sur **consentement.info**

LE SYSTÈME PATRIARCAL, C'EST QUOI ?

NON, C'EST NON

La **différence entre les hommes et les femmes** dans notre société relève avant tout d'une **construction sociale**, basée sur des comportements attendus (comportements différenciés selon le sexe). Ainsi, on utilise le terme de "genre", qui permet d'expliciter que cette différence est sociale et non biologique.

Dans les **rapports sociaux genrés, qui sont hiérarchisés, les hommes sont dominants**. C'est ce que le concept de patriarcat vise à dénoncer. On peut aussi parler de système de domination patriarcal, de domination masculine ou d'oppression systémique des femmes. Les VSS sont à la fois des conséquences de cette domination, mais également un moyen de maintenir ce système patriarcal.

LA ZONE ROUGE, C'EST QUOI ?

ZONE ROUGE

Les trois premiers mois à l'université sont parfois appelé **"Zone Rouge"** en raison des enjeux liés aux violences sexistes et sexuelles. En effet, parmi les **9% des étudiant·es** qui déclarent avoir été victimes de VSS depuis le début de leurs études, **la moitié des agressions** se déroule lors de la première année, et **16% durant les événements d'intégration de début d'année.**

Pourtant, ces événements d'intégration organisés dans les établissements jouent un rôle essentiel dans la socialisation des étudiant·es. À rappeler néanmoins que le **bizutage est interdit** par la loi et que **l'emprise de l'alcool ou d'autres substances**, la méconnaissance des lois, la pression sociale et autres n'atténuent pas les faits. Au contraire, **c'est une circonstance aggravante**, et pourtant **34% des étudiant·es** pensent que l'état alcoolisé rendrait moins responsable.

Les **Safe Team** sont des groupes de personnes désignées, qui se doivent de rester sobres, joignables et alertes, prêtes à intervenir à tout moment pour gérer tout problème de VSS, de discrimination ou de consommation à risque. Iels doivent être indentifiables en amont et pendant la soirée, doivent être présenté·s clairement et leurs contacts communiqués et accessibles. Iels peuvent aussi raccompagner les personnes jusqu'à chez elles·eux.

CONGÉ MENSTRUEL : VICTOIRE !

Les étudiant·es en alternance ou en formation continue, relevant du droit du travail, sont soumis·es au bon vouloir de l'entreprise dont iels sont issu·es.

Après une longue bataille pour l'égalité, nous avons réussi à faire passer le **congé menstruel pour toutes les personnes menstrué·es à l'université** en CFVU. Il y a **20 demi-journées justifiées d'absences** valables sans justificatif médical, hors examens et contrôles prévus.
Ce congé est un droit qui ne peut pas vous être refusé sous ces conditions.

Le **congé menstruel a été voté**. Si ses conditions sont remplies, les absences sont justifiées. **En cas de non respect de ce droit, contactez-nous sur le compte Instagram de la CSTE ou par mail.**

LUTTER CONTRE LES VSSH

RÉAGIR CONTRE LES VSS ET LE HARCÈLEMENT

Si tu es **victime ou témoin de violences sexistes, sexuelles et/ou de harcèlement (VSSH) ou de discriminations** en lien avec tes études, tu peux faire un signalement à l'UHA, accompagné d'un formulaire via l'adresse mail dédiée : **signalement.violences@uha.fr**

On va proposer de transmettre ton signalement à des cellules d'écoute externes à l'UHA : APPUIS (Mulhouse) ou ESPOIR (Colmar).

CELLULES EXTERNES

APPUIS (Mulhouse) et ESPOIR (Colmar) sont partenaires de l'université et du CROUS, qui s'engagent à accuser réception de la demande dans les 48h en proposant une rencontre téléphonique ou en présentiel.

Pour l'UHA :
accueil.dava@association-appuis.fr / 03.89.56.28.88
Pour le CROUS :
service.victimes@association-appuis.fr / 03.89.56.28.88
servicejudiciaire@association-espoir.org / 03.89.20.53.03

Le **partenariat entre APPUIS, ESPOIR et le CROUS** répond et redirige en cas de confusion parmi ces trois structures sans altérer la liberté d'action et de parole de chacune des structures.

Après l'entretien, le choix est laissé à l'étudiant de transmettre ou non son signalement à l'université. Si l'université le reçoit, elle peut décider de mettre en place des mesures disciplinaires.

Tu peux également contacter les **étudiant·es référent·es égalité diversité** de ton campus pour t'orienter. Les signalements peuvent concerner des **faits** qui se sont passés **en dehors de l'université**, en soirée étudiante par exemple.

Un signalement n'engage aucune procédure judiciaire. Les signalements sont gérés au niveau de l'université ou de APPUIS. La **mission égalité diversité** peut t'accompagner si tu veux porter plainte.

La **mission égalité diversité** est composée d'étudiant·es, de personnel et d'enseignant·es et a pour objectif de sensibiliser et de prévenir les VSSH et les discriminations via l'organisation de différentes actions et/ou différents événements.

LES AUTRES ASSOCIATIONS

CIDFF
Écoute et accompagnement psychologique et juridique sur les VSS en toute confidentialité
contact@cidff68.fr, 03 89 60 45 43
11 Avenue de Rome, 68000 Colmar
9A, rue Schlumberger, 68200 Mulhouse

Planning familial
Écoute gratuite anonyme et confidentielle sur contraception, sexualité, IVG et violences
Centre d'information et d'écoute de Mulhouse
planningfamilial68@gmail.com, 03 89 42 42 12
20 avenue Kennedy, 68200 Mulhouse

Solidarité femmes
Prise en charge des violences faites aux femmes
assoc@solidaritefemme68.fr, 03.89.70.02.21
83 rue Koechlin, 68200 Mulhouse
5A rue de Zurich, 68000 Colmar

Nous Toutes 68
Association féministe
@noustoutes68
noustoutes68@gmail.com

RACISME À L'UNIVERSITÉ

RACISME

Le racisme est une **structure sociale** (système de hiérarchisation) dans laquelle des idées raciales sont utilisées pour perpétuer la domination (dont le colonialisme) d'un groupe souvent majoritaire sur des groupes minoritaires. Elle se matérialise par une hostilité systématique envers les personnes associées à ces minorités et par des propos, actes et stéréotypes racistes.

À ce titre-là, le racisme anti-blanc n'existe pas, puisque le racisme a un **caractère systémique**, c'est-à-dire des actes ou comportements racistes répétés, organisés et/ou institutionnalisés, qui reflètent une logique de **discriminations structurelles** (discriminations à l'embauche, au logement, violences policières ...).

La charge raciale, conceptualisée par Maboula Soumahoro, c'est devoir **planifier entièrement sa vie face au racisme** à cause de traumatisme·s racial·aux cumulatif·s.

POURQUOI ON PARLE DE PERSONNES RACISÉES OU RACIALISÉES ?

Il n'y a pas de race au sens biologique, elles sont une **construction sociale** qui impliquent des réalités sociales (discriminations, hiérarchisation). En ce sens, parler de personnes racisées, c'est parler du processus par lequel notre société racialise les personnes **sur la base de leurs critères physiques (apparence), culturels ou religieux.**

Ainsi, parler de "blanc·he" ou de "personnes blanches" n'a rien de discriminant : alors même que la blanchité est érigée en norme que l'on n'aurait pas besoin de nommer, le dire c'est vouloir sortir d'un système où la norme est forcément blanche.

24 % des étudiant·es discriminé·es considèrent leur·s discrimination·s liée·s à leurs origines

LES FORMES DE RACISME

Le racisme tel qu'il prend forme ces dernières décennies, au delà de caractéristiques pseudo-biologiques, s'appuie sur des **caractéristiques culturelles** : c'est cette dimension qui est **structurante dans l'islamophobie et l'antisémitisme**. On fait appel à deux concepts :

Le **racisme conspiratoire** : forme de racisme qui tend à assigner des appartenances culturelles et religieuses à une volonté de complot contre la France blanche et catholique (théorie du grand remplacement).

La **double allégeance** : vise les titulaires d'une double nationalité issu·es de pays anciennement colonisés. C'est douter de leur fidélité à la France au profit de leur autre pays. Iels serviraient les intérêts d'un "autre", comme si ces deux attaches étaient mutuellement exclusives.

L'ISLAMOPHOBIE

Les différents racismes peuvent aussi parfois passer par des dog whistles ou "appels du pied" : des termes détournés pour déguiser un propos raciste. Par exemple, utiliser le mot "arbre" pour désigner une personne arabe, ou "dragon céleste", issu de One Piece, pour parler de personnes juives.

Elle a la particularité d'être un **racisme genré.** Si les hommes (perçus comme) musulmans sont largement ciblés et déshumanisés, l'islamophobie revêt une grande part de misogynie dans la volonté de contrôle du corps des femmes (voile, abaya,...). Ainsi, les femmes voilées subissent une double peine de violences systémiques, notamment via des lois restrictives sur leur accès à l'espace public ou des discriminations et violences. L'islamophobie se fonde de plus en plus sur des caractéristiques racistes anciennes : racialisation de l'identité religieuse, apologie de crime contre l'humanité, ...

L'ANTISÉMITISME

Hors exception, les signes religieux, conformes à l'espace public, ne peuvent être refusés à l'université, idem dans le sport s'ils sont adaptés à la pratique.

Il se fonde sur la **racialisation de l'identité religieuse juive**, amenant à l'essentialisation des personnes juives, à la propagation du mythe de la double-allégeance ou de l'ennemi de l'intérieur et se traduit souvent par l'apologie de crime contre l'humanité, le négationnisme (négation de l'existence de la Shoah), mais aussi des discriminations, violences contre des personnes juives ou perçues comme telles.

⚠ Ces explications sont non exhaustives, il existe bien sûr d'importants **autres racismes** dont certains trop souvent oubliés : **négrophobie, anti-tsigane, anti-asiatique, xénophobie...**

Si tu es témoin ou victime de discrimination, tu peux faire un signalement à **signalement.violences@uha.fr**

LGBT+PHOBIES

LGBT'EXPLIQUE

La communauté LGBT+

Elle regroupe tous·tes les personnes qui ne correspondent pas aux normes d'identité de genre et / ou d'orientation sexuelle (hétérosexuel·le, cisgenre) de la société.

L'orientation sexuelle

Elle désigne les préférences romantiques et sexuelles des personnes. Celle-ci passe par l'attirance en fonction du genre et/ou du sexe, et par le type d'attirance (sexuelle ou romantique)...

L'identité de genre

Elle désigne la **perception intérieure, personnelle et profonde qu'une personne a d'elle-même**. Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre ou d'être à un autre point dans le spectre des genres.

Elle peut correspondre ou non au genre associé au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

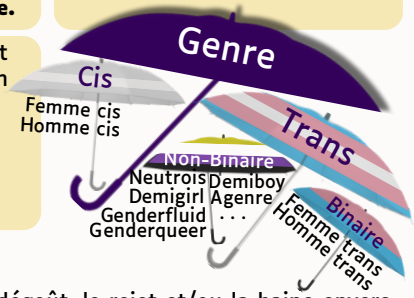
L'**expression de genre** est la manière dont une personne exprime ouvertement son genre. Cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel, sa voix ... De plus, l'expression de genre inclut souvent le choix d'un nom d'usage et d'un pronom pour se définir.

Elle ne correspond pas nécessairement à l'identité de genre.

Les termes "**parapluie**" (transgenre, aroace...) permettent d'englober plusieurs dénominations plus précises, afin d'avoir des termes plus larges.

Cisgenre : personne dont l'identité de genre correspond à son sexe assigné à la naissance

Transgenre : personne dont l'identité de genre ne correspond pas à son sexe assigné à la naissance



LES LGBT+PHOBIES

Les **LGBTphobies** désignent la peur, la méfiance, le mépris, le dégoût, le rejet et/ou la haine envers des personnes en raison de leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre réelle ou supposée.

En 2025, dans le milieu scolaire ainsi que l'enseignement supérieur, les LGBTphobies sont présentes. **40% des étudiant·es sont témoins de propos LGBTphobes durant leur·s cursus**. Il y a autant d'étudiant·es auteurices de LGBTphobies que d'enseignant·es et personnel·les.

UTILISATION DU NOM D'USAGE À L'UNIVERSITÉ

À l'UHA, il est possible de faire **changer son prénom d'usage**. Ainsi, la carte étudiante, les listes d'inscription et l'email universitaire utiliseront le prénom choisi. En revanche, il ne sera pas utilisé sur les certificats de scolarité, les relevés de notes, le diplôme et l'attestation de réussite. Pour cela, il suffit de **remplir le formulaire disponible sur uha.fr** dans l'onglet "Admissions, inscriptions et scolarité" et de l'envoyer par mail à **scolarité@uha.fr**.

QUELLES ASSOCIATIONS DANS LE HAUT-RHIN ?

Tu es témoin ou victime de discrimination·s liée·s à l'orientation sexuelle et/ou à l'identité de genre ?
Tu as des questions, des doutes, besoin d'accompagnement ?
Vers qui te tourner ?

Colm'arc en ciel
Lutte contre l'isolement des personnes LGBT+, et pour la défense de leurs droits
colmarcenciel@gmail.com
Colmar

Entraide Trans Colmar
Collectif autogéré d'entraide pour les personnes trans, intersexe et non binaire.
entraidetranscolmar@gmail.com
Colmar

AQUA (Association QUeer Alsacienne)
Lutte pour les droits LGBTQIA+
Organisation d'autosupport entre personnes trans à Mulhouse
https://aqua68.org

La pride de Mulhouse, organisée conjointement par la CSTE, les CSM (Collectifs Sonores Mulhousiens) et AQUA, aura lieu cette année pour la 6ème édition en juin ! Tu peux rejoindre l'organisation ou/et venir lutter en fête !

POUR RETROUVER PLUS D'INFORMATIONS :

FLASH LE QR CODE

- ADHÉRER À LA CSTE (À PARTIR DE 3€)
- PLAN DU CAMPUS COLMAR/MULHOUSE
- ATTESTATION CONGÉ MENSTRUEL
- PRISE DE RDV AVEC ASSISTANTE SOCIALE
- SITE POUR DEMANDER LE REPAS A 1€
- COMMANDE CROUS&GO
- ET PLEIN DE LIENS UTILES MIS À JOUR RÉGULIÈREMENT

THIS BOOKLET IS AVAILABLE IN ENGLISH

CHECK IT OUT BY SCANNING THE QR CODE BELOW OR ON OUR WEBSITE

SOURCES :

Intersectionnalité :

- Crenshaw, K.-W. et Bonis, O. (2005). Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur. Cahiers du Genre, 39(2), 51-82.

Validisme :

- Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. (2024). Les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur. Dans L'État de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France (EESR, fiche T243)
- Blanquer, Z. (2004). La culture du valide (occidental). Infokiosques.net. Récupéré de https://infokiosques.net/spip.php?article50

VSS, Violences sexistes et sexuelles :

- Beaudouin, V. (2023). Les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Dans F. Belghith, M. Couto et O. Rey Être étudiant avant et pendant la crise sanitaire : Enquête, Conditions de vie 2020 233-235. La Documentation française. https://doi.org/10.3917/ldf.belgh.2023.01.0233.
- Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur. (2024, septembre). Derrière les Rites Étudiants : Enquête sur les événements d'intégration dans l'Enseignement Supérieur français. Enquête intégration 2024. [https://observatoire-vss.com/enquete-dintegration-2024]

Racismes :

- Bozec, G., Blassel, R., Rodrigues, C., Schuft, L., Hamel, C., Karimi, H., Weiss, P.-O., Morand, L., Cognet, M. & Dhume, F. (2024), Dénoncer les discriminations vécues à l'université : entre silence, révélation et signalement, Paris, Défenseur des Droits, coll. "Eclairages".
- Weiss, P.-O., Bozec, G., Hamel C., Bao, T. (2023), « Les discriminations vécues par les étudiant·e·s à l'université. Premiers résultats de l'enquête ACADISCRI dans un établissement de la région parisienne », Diversité [En ligne], n° 202, vol. 2, mis en ligne le 17 juin 2023.
- Asal, H. (2014). Islamophobie : la fabrique d'un nouveau concept. État des lieux de la recherche. Sociologie, . 5(1), 13-29.
- Mayer, N. (2022). IV. Permanence et mutations des préjugés antisémites en France. Dans J. Allouche-Benayoun, C. Attias-Donfut, G. Jikeli et P. Zawadzki L'antisémitisme contemporain en France : Rémanences ou émergences ? 95-116

Lgbt+phobies :

- Collectif Cahiers de la LIF. (2025). Rapport 2025 : LGBTIphobies dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche en France. Collectif Cahiers de la LIF.
- Elchacar, M. et Luna Salita, A. (2018). Les appellations des identités de genre non traditionnelles. Une approche lexicologique. Langage et société, 139-65.
- Alessandrin, A. (2016). La transphobie en France : insuffisance du droit et expériences de discrimination. Cahiers du Genre, 60(1), 193-212.

POUR NE RATER AUCUNE INFO IMPORTANTE, COURS, EXAMENS, VIE ÉTUDIANTE :

SUIS NOUS SUR NOS RÉSEAUX SOCIAUX !

Pour nous joindre : 07 89 33 59 46 / 03 67 26 81 22

Sarah Troller : Vice-présidence et Raphaële Portalès : Secrétaire générale

Dessins par Amandine Jeker @kamueshi_art (4ème de couv) et Pierrot @mockuza (1ère de couv)

CSTE_68 CSTE68.FR contact@cste68.fr