

Sociétés changement

NUMÉRO 18 / SEPTEMBRE 2024



Fabrice Dhume, sociologue,
GIRSEF, Groupe Interdisciplinaire de
Recherche en Sciences de l'Éducation
et de la Formation

Margaux Roberti-Lintermans,
historienne, LaRHis (Laboratoire
de Recherches Historiques) et CIR-
FaSe (Centre Interdisciplinaire de
Recherche sur les Familles et les
Sexualités)

NL “Gelijkheid, diversiteit en inclusie”
(GDI) lijkt de nieuwe institutionele
norm te zijn, als antwoord op discrimi-
natie. Universiteiten nemen het over.
Natuurlijk is de positieve formulering van
EDI – voor diversiteit en inclusie in plaats
van tegen discriminatie – bedoeld om mensen
samen te brengen zonder ze bang te maken.
Maar het kan ook de aard van de problemen
verdoezelen, die geworteld zijn in de relaties
van overheersing en onderdrukking.

EN “Equity, diversity and inclusion”
(EDI) seems to be the new institu-
tional standard in response to discrimi-
nation. Universities are adopting it. Of
course, EDI’s positive wording – for diversity
and inclusion rather than against discrimi-
nation – aims to bring people together
without frightening them. But it can also
obscure the nature of the problems in relations
of domination and oppression inscribed in
the structures and history of university.

QUELLES POLITIQUES POUR RÉPONDRE AUX DISCRIMINATIONS À L’UNIVERSITÉ ?

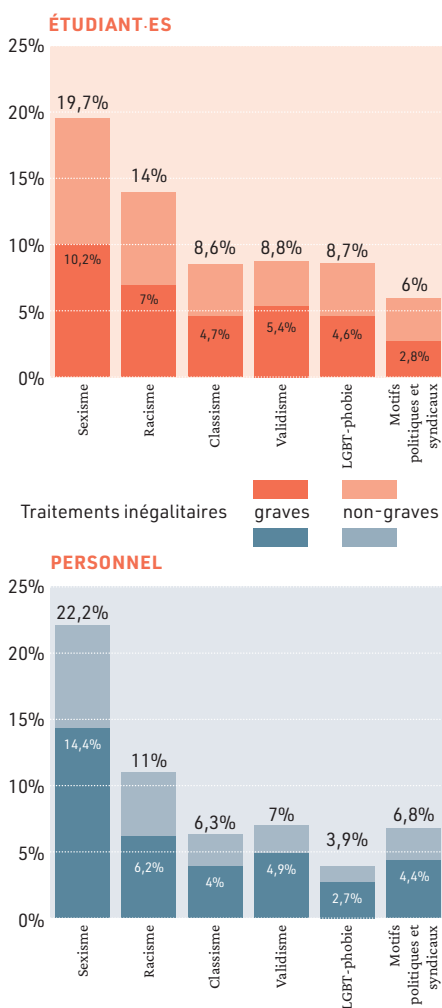
La formule “équité diversité inclusion” (EDI) semble s’imposer comme nouvelle norme institutionnelle, venue à la fois d’Amérique du Nord et du monde de l’entreprise, en réponse à la demande sociale d’en finir avec les inégalités et la discrimination. Les universités, et en particulier l’UCLouvain¹, l’adoptent (après bien d’autres au Canada, en France, etc.). Certes, la formulation bienveillante et positive de l’EDI – pour la diversité et l’inclusion plutôt que contre la discrimination – vise à rassembler sans effrayer. Mais elle peut aussi faire écran à la nature des problèmes, ancrés dans des rapports de domination et d’oppression inscrits dans les structures et l’histoire des institutions universitaires, et plus largement de nos sociétés.

Afin de mettre en perspective les réponses politiques aux discriminations à l’université, nous proposons de revenir sur l’impact de la discrimination sur les personnes et les organisations, de faire le point sur les données existantes dans l’enseignement supérieur, et d’interroger les manières sous-jacentes de problématiser les enjeux. Comme on va le voir, le concept de discrimination renvoie à des traitements inégaux inscrits au carrefour de divers rapports de domination (genre, race, validité, sexualité, classe, âge, etc.), ce qui excède le champ usuellement couvert par l’approche « EDI » – c’est une de ses premières limites.

¹ Du 16 au 20 octobre 2023 ont eu lieu à l’UCLouvain les Etats généraux « Équité, Diversité et Inclusion » qui visaient à doter l’institution d’un programme d’action dans ce domaine. <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/etats-generaux-equite-diversite-inclusion.html>

DES CHIFFRES / L'expérience de traitements inégalitaires par motif discriminatoire à l'université en France

POURCENTAGE DE PERSONNES DÉCLARANT AVOIR ÉTÉ VICTIME DE TRAITEMENTS INÉGALITAIRES PAR MOTIF DISCRIMINATOIRE



→ Les premiers résultats de l'enquête ACADISCRI, portant sur quatre universités françaises, montrent des taux très élevés de déclaration d'expériences de victimation tant parmi les étudiant·es que parmi le personnel : pour le sexisme, autour d'une personne sur cinq ; pour le racisme, entre 1 personne sur 6 pour les étudiant·es et 1 personne sur 10 pour le personnel ; mais également du validisme, des LGBTQIAphobies, du classisme, et des discrimination syndicale ou politique. Ces faits sont fréquemment estimés graves par les victimes, en particulier chez les personnels.

source : Enquête ACADISCRI, 2021/2022, Consortium UPN-CRISIS-UGA. Données pondérées.

L'IMPACT DE LA DISCRIMINATION

Les effets de la discrimination ont été largement documentés par la littérature scientifique, notamment dans le champ scolaire – dans le secondaire, et dans une moindre mesure dans l'enseignement supérieur². De nombreuses recherches en psychologie, en santé ou en épidémiologie en montrent de multiples effets délétères sur les personnes. Le « stress minoritaire » – c'est-à-dire le stress spécifique résultant de la confrontation régulière à des situations de discrimination – augmente la prévalence des troubles de santé somatiques et psychosomatiques (anxiété, repli sur soi, troubles du sommeil, dérèglement hormonaux, risques cardio-vasculaires, etc.), du suicide chez les jeunes de minorités LGBTQIA+, de la surconsommation de produits psychotropes, etc. De façon plus générale, les expériences discriminatoires constituent une épreuve humiliante, qui contribue souvent à dégrader l'image qu'ont les personnes d'elles-mêmes et à produire une « identité négative³ ». Les effets de la discrimination ne se réduisent toutefois ni aux dimensions psychologiques et médicales, ni au seul niveau des individus. La discrimination impacte également négativement le climat des établissements d'enseignement supérieur, et les conditions d'étude et de travail des personnes de groupes minoritaires. Une enquête en cours, ACADISCRI, ayant recueilli à ce jour plus de 10 000 questionnaires complets dans quatre universités françaises, montre ainsi que l'expérience de traitements inégalitaires favorise fréquemment une perte de confiance en soi, une démotivation face aux études ou au travail, et augmente les comportements de méfiance vis-à-vis des autres⁴. Une part importante des personnes (de 12 % à 15 % des cas, selon les universités enquêtées) se sentent contraintes de fuir, en changeant de lieu d'étude ou de travail, pour échapper aux discriminations vécues (voir également Des chiffres). La discrimination a également d'importantes incidences sur les trajectoires d'études et de travail, soit de manière directe (discrimination dans l'orientation), soit indirecte, en influant sur le rapport à soi et le rapport au monde des individus. La discrimination peut parfois pousser certains individus à s'adapter, en s'assimilant, en surinvestissant les normes du groupe dominant, ou à l'opposé, à fuir le pays qui les a formé·es pour aller travailler et vivre dans un pays perçu comme moins stigmatisant, comme le montre une récente enquête menée sur les musulman·es français·es expatrié·es⁵.

QUELS NIVEAUX DE VICTIMATION À L'UNIVERSITÉ ?

Alors que l'impact de la discrimination sur les personnes et les organisations ne fait plus débat, on doit constater le manque d'enquêtes disponibles afin d'en prendre la mesure dans les universités. Pourtant, les quelques données disponibles indiquent toutes le caractère massif du problème (voir ci-contre et en page 4 Des chiffres sur les traitements inégalitaires dans 4 universités en France). En France, une enquête de l'Observatoire national de la vie étudiante montre par exemple que 18 % des étudiant·es, toutes catégories confondues, déclarent avoir été au moins

2 Dhume-Sonzogni F. (à paraître). *Les discriminations scolaires. Une mise en perspective des connaissances*. Rennes : PUR.

3 Paugam S. (2009), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF ; Malewska-Peyre H. (1993), « L'identité négative chez les jeunes immigrés », *Santé mentale au Québec*, 18(1), p. 109–123.

4 <https://acadiscrri.hypotheses.org/>

5 Esteves O., Picard A., Talpin J. (dir.). (2024), *La France, tu l'aimes mais tu la quittes*, Paris, Seuil.

une fois moins bien traité·es que leurs pairs, en matière de notation, d'orientation, d'interaction avec les enseignant·es ou de traitement administratif⁶. Ces chiffres, déjà considérables, s'accroissent nettement si l'on se concentre sur l'expérience des groupes les plus susceptibles de subir des traitements inégaux, et ils varient selon le rapport social considéré. En outre, les discriminations concernent à la fois les conditions d'études et les conditions de travail des salarié·es.

L'enquête Eurostudent – qui ne concerne pas la Belgique francophone –, enregistre les déclarations d'expériences de traitements inégaux par les étudiant·es. Les données montrent que le niveau de discrimination perçue varie selon les contextes nationaux. Par exemple, les étudiant·es sont entre 12 % (Norvège) et 31 % (Portugal) à déclarer des discriminations⁷. Une enquête plus locale, menée en Flandre, montre que le contexte interne des établissements joue aussi très fortement : les faits d'intimidation et de harcèlement déclarés par les personnels académiques et de recherche des universités flamandes varie en moyenne de 5 % (Ghent University) à 32 % (Vrije Universiteit Brussel)⁸.

Les données à disposition sont par ailleurs très inégales selon les critères de discrimination. Certains rapports sociaux sont rendus plus visibles que d'autres dans les enquêtes. En particulier, la discrimination sur base du genre et les violences sexistes et sexuelles ont bénéficié d'une plus large couverture.

Sur ce plan, les résultats de l'enquête BEHAVES, menée en FWB en 2023 et portant sur plus de 7 300 questionnaires complets, montrent que, depuis leur arrivée dans l'enseignement supérieur, 29,7 % des répondant·es rapportent avoir subi des violences sexistes et sexuelles, 27 % du harcèlement sexiste, 14,9 % un comportement sexuel non voulu, 1,8 % du chantage sexuel en retour d'avancements professionnels ou académiques et 1,3 % un viol. L'enquête montre également une « polyvictimation » : ces types de violence « ne sont pas des cas isolés et rares, [...] ils sont répétitifs et sont susceptibles d'affecter le climat et le sentiment de sécurité »⁹ de façon globale, pour les étudiant·es comme pour les salarié·es. Néanmoins, le phénomène n'est pas uniforme, et les rapports de pouvoir qui structurent l'enseignement supérieur, *a fortiori* dans certains microcosmes, potentialisent les discriminations. Ainsi, une enquête interne à UCLouvain, montre que « dans “le milieu de la guindaille” [...], une étudiante sur cinq a subi un viol ; 70 % des personnes ayant participé à l'enquête ont rapporté avoir déjà été confrontées à un acte sexiste ; les personnes issues de la communauté LGBT+ sont deux fois plus susceptibles de subir une agression sexuelle » (25,4 %, contre 11,7 % pour les personnes hétérosexuelles)¹⁰. D'autres critères font l'objet de moins d'attention. Concernant le racisme, en 2007, une étude statistique en région Nord-Pas-de-Calais (France) montrait la discrimination visant les étudiants « porteurs d'un prénom arabe ou musulman » pour l'accès aux filières sélectives. D'autres travaux, utilisant la méthode du *testing* (comparaison du traitement de candidatures fictives ne se distinguant que par un critère discriminatoire), confirment ce constat en mesurant une inégalité d'informa-

● Les rapports de pouvoir qui structurent l'enseignement supérieur, *a fortiori* dans certains microcosmes, potentialisent les discriminations.

6 Brinbaum Y., Erlich V., Primon J.-L. (2019), « Quelles expériences de discriminations dans l'enseignement supérieur ? », in Giret, Belghith F., Tenret É. (dir.) *Regards croisés sur les expériences étudiantes*, Paris : La documentation française, p.87.

7 Menz C., Mandl S. (2024). *Discrimination in the Context of Higher Education. Topical module report, Eurostudent 8*. Vienna : Institute for Advanced Studies (IHS).

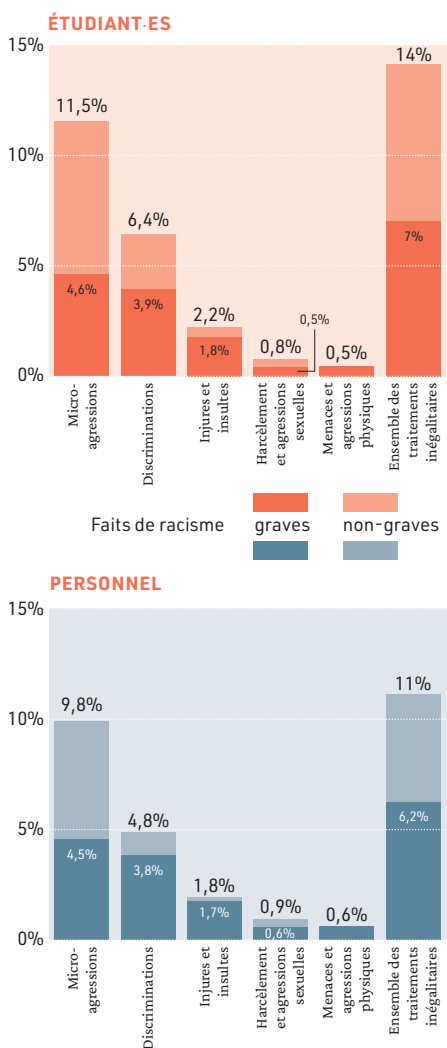
8 Verhaeghe P.-P. (2023), « The academic intimidation and harassment of scientists at Flemish universities in Belgium », VUB.

9 Glowacz F., Fallon C., Babic A., Goblet M., Thiry A. (2024), « Rapport de recherche BEHAVES. Bien-être Harcèlement et Violences dans l'Enseignement Supérieur en FWB ». Liège : Université de Liège, p. 221.

10 https://observatoire.frs-fnrs.be/_media/24-02-13-pfwb-compte-rendu-43.pdf

DES CHIFFRES / Les formes de faits de racisme à l'université en France

FRÉQUENCE DE FAITS DE RACISME RAPPORTÉS PAR LES ÉTUDIANT·ES ET LE PERSONNEL, SELON LA FORME DE COMPORTEMENT SUBI



→ Les faits de racisme vécus (déclarés par 14% des étudiant·es et 11% du personnel), sont, en fréquence, d'abord du registre des microagressions : autour d'un sur dix, mais celles-ci sont déclarées graves quasiment une fois sur deux par le personnel concerné, et deux fois sur cinq par les étudiant·es. Si les autres types de faits sont logiquement moins fréquents, ils sont en revanche déclarés graves dans une très grande proportion. Les discriminations dans les trajectoires d'étude ou les carrières professionnelles concernent ainsi 6,4% des étudiant·es (dont presque 2/3 de faits graves) et 4,8% du personnel (dont presque 4/5 déclarés graves).

source : Enquête ACADISCRi, 2021/2022, Consortium UPN-CRiSiS-UCA. Données pondérées.

tion reçue à l'entrée aux masters, selon l'origine perçue des étudiant·es¹¹. L'enquête ACADISCRi en France (voir Des chiffres : L'expérience de traitements inégaux par motif discriminatoire en page 2), montre que 14 % des étudiant·es et 11 % des salarié·es des universités enquêtées déclarent avoir subi des faits de racisme, dont plus de la moitié sont estimés graves. Plus encore, les personnes racisées — c'est-à-dire traitées comme membres d'un groupe racial minoritaire — sont plus de 33 % à déclarer avoir vécu au cours de leurs études ou de leur carrière des traitements inégaux racistes. Cela concerne plus encore les personnes déclarant une identité musulmane, avec environ 38 % des personnels et 42 % des étudiant·es.

En Belgique francophone, l'enquête exploratoire de Blanca Pérez Merle d'Aubigné conduite en 2022 spécifiquement auprès d'étudiant·es afro-descendant·es de l'Université Libre de Bruxelles, « montre qu'environ 70 % des étudiant·es [enquêt·es] déclarent avoir ressenti au moins une fois pendant leur parcours universitaire à l'ULB des inégalités de traitement, que ce soit sous forme de micro-agressions, discriminations, injures, violences sexuelles ou violences, et quel que soit le motif (raciste, sexiste ou classiste) »¹². En Flandre, les recherches publiées en 2023 par Dounia Bourabain sur l'expérience des doctorant·es, dans une perspective articulant les rapports sociaux de genre et de race¹³ permettent non seulement d'appréhender les situations vécues par les doctorant·es issu·es des minorités, mais aussi les résistances des institutions et du management à reconnaître et prendre en charge le problème. Concernant la discrimination sur la base du handicap – qui recouvre les traitements inégaux vécus au motif d'un handicap ou de leur état de santé, ou les défauts de prise en compte des besoins spécifiques –, UNIA indique qu'en Belgique, les demandes de reconnaissance de ce statut ont été multipliées par sept entre 2014 et 2023, concernant désormais près de 2,5 % de la population étudiante¹⁴. L'enquête ACADISCRi montre que les traitements discriminatoires validistes affectent 8,8 % des étudiant·es et 7 % du personnel des universités enquêtées dans leur ensemble. Mais l'expérience propre des personnes ayant déclaré un handicap ou un problème de santé est bien plus élevée. Le handicap confronte les étudiant·es à des discriminations en partie spécifiques, par exemple concernant les conditions de mobilité internationale pour la validation d'un stage ou d'un semestre académique dans un autre pays (freins à la mobilité, barrières administratives et surcoûts, accès aux soins, etc.).

L'ENJEU DES RAPPORTS DE POUVOIR

Une mesure des phénomènes de discrimination selon le type de statut social des personnes souligne un autre enjeu : la structure du pouvoir au sein des institutions d'enseignement supérieur détermine en partie le niveau de victimation, selon la catégorie statutaire des personnes (étudiant·e, doctorant·e, personnel administratif, etc.). Le cas des doctorant·es illustre cette situation : leur position fragile et toujours subordonnée, entre statuts d'étudiant·e, de chercheur·e voire

11 <https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/ONDES/ONDES-WP-22-01.pdf>

12 Pérez Merle d'Aubigné B. (2022), *Conditions de vie et d'études des étudiant·es afrodescendant·es de l'Université libre de Bruxelles*. Enquête exploratoire ACADISCRi-ULB, Mémoire de Master en Sociologie, Bruxelles : ULB, p. 28.

13 Bourabain D. (2023) « Everyday sexism and racism in the ivory tower. The struggles and resistance of women early aareer academics in Belgium », *Tijdschrift Voor Genderstudies*, 26 (2), p. 199202.

14 <https://www.unia.be/fr/articles/plaidoyer-pour-enseignement-superieur-inclusif>

DES MOTS / Lois, décrets, règlements et chartes contre la discrimination dans l'enseignement supérieur

Le droit antidiscriminatoire impose aux établissements d'enseignement supérieur une exigence de vérifier l'effectivité de l'égalité, et de transformer en conséquence les structures et normes institutionnelles qui provoqueraient une inégalité de traitement. Notons que le concept juridique de discrimination n'implique pas nécessairement une intentionnalité – au sens de l'intention de nuire aux catégories de personnes protégées –, mais recouvre aussi des processus apparemment aveugles aux critères prohibés.

- > Adoptée sous la pression européenne, la loi belge fédérale « loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » du 10 mai 2007 ont actualisé et étendu le droit antidiscriminatoire. Il vise les discriminations fondées sur : « 1° La nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ; 2° L'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou la philosophie, un handicap ; 3° Le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe ; 4° L'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale ». Le terme discrimination inclut alors la discrimination directe, indirecte, le harcèlement et le harcèlement sexuel, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables, et l'injonction de discriminer. Ce décret permet également la mise en place d'actions positives.
- > En Fédération Wallonie-Bruxelles, le décret du 12 décembre 2008, visant à unifier le cadre législatif en la matière, précise que l'interdiction concerne l'enseignement supérieur, comme d'autres secteurs.
- > Toute institution d'enseignement supérieur doit également respecter plusieurs prescriptions légales vis-à-vis de ses employé·es à travers notamment la loi bien-être (1996) et l'instauration d'un règlement de travail. Vis-à-vis de ses étudiant·es, l'université a un devoir renforcé de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations par ses missions de service public. Elle a donc une mission de prévention. De plus, elle doit respecter l'application du principe d'égalité dans l'enseignement que l'on retrouve dans l'article 24 de la Constitution. Il y a donc une obligation que les membres du personnel traitent sur un pied d'égalité les étudiant·es. L'adoption d'un règlement des études et des examens (RGEE) le garantit.
- > En complément de ce cadre légal, des chartes sont créées¹. Le risque de ces chartes est d'affaiblir les différentes lois existantes en présentant comme un engagement moral ce qui relève en fait d'une obligation légale à assurer des conditions sécurisées et égalitaires d'étude et de travail. Les personnes concernées se renseignent alors mal sur leurs droits et y recourent très peu.

¹ Comme la charte AUNE pour les baptêmes ou la charte pour une université plurielle et inclusive en annexe 3 du Règlement Général des Etudes et des Evaluations

d'assistant·e de cours, les expose de façon particulièrement intense aux divers rapports de pouvoirs qui structurent l'espace académique. L'enquête ACADISCRIM montre ainsi que, parmi les groupes racisés, les doctorant·es déclarent presque deux fois plus de discrimination que les étudiant·es, et approximativement entre trois et quatre fois plus que les diverses catégories de personnels. Cela illustre combien les divers rapports sociaux – de classe, de genre, de race¹⁵ et de validité, notamment – sont intriqués dans les rapports de pouvoir des organisations de l'enseignement supérieur, constituant des séries d'obstacles sur les trajectoires d'étude ou les carrières professionnelles des membres des groupes dominés (Voir Des interprétations : L'intersectionnalité, un concept dévoyé ? en p. 7).

Loin d'être exhaustif, cet état des lieux conduit néanmoins à souligner que les données – issues d'initiatives associatives ou institutionnelles comme de recherches scientifiques – demeurent éparpillées, partielles, fragiles et inégales, ce qui rend

la compréhension du phénomène encore trop fragmentaire. Ce constat interroge les bases d'une politique publique : si l'on veut une action publique conséquente, celle-ci doit prendre en compte la nécessité de produire des connaissances solides, systématiques et régulières concernant les différents rapports sociaux.

APPROCHE ANTIDISCRIMINATOIRE OU ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION (EDI) ?

Au-delà de la mesure des phénomènes, l'action publique ne peut s'exempter de se soumettre à l'analyse et au débat public sur sa façon de problématiser les enjeux. Les termes employés disent la manière dont on veut regarder et circonscrire les questions. Ils révèlent à la fois des routines dans les façons différenciées de traiter des enjeux, et l'occultation de pans importants des problèmes.

Si l'on se réfère aux travaux de recherche francophones, et plus encore aux cadres des politiques universitaires, les discriminations proprement dites sont quasi invisibilisées. On trouve rarement une approche globale interrogeant l'ensemble des facettes du problème, et abordant de façon équivalente les différents rapports sociaux (racisme, validisme, sexisme, etc.), a fortiori sur leur articulation. L'approche antidiscriminatoire, qui met l'accent sur le rôle des institutions et des normes sociales dans la (re)production des hiérarchies et des frontières sociales, est peu

Les discriminations proprement dites sont quasi invisibilisées.

¹⁵ Bourabain D. (2023), *op. cit.*

mobilisée. Les problèmes sont segmentés, organisés en référence à des catégories de populations (les réfugié·es, les personnes handicapées, les femmes, etc.), et abordés selon des présupposés distincts, sous-jacents à ces catégories.

Les mots utilisés par les acteurs de l'enseignement supérieur en témoignent. Le racisme est nettement « euphémisé » dans le cadre universitaire¹⁶, où domine plutôt un discours sur « l'intégration », « l'interculturalité » et la « diversité ». Présupposant des « différences culturelles ou ethniques » primordiales, ce discours fait comme si les personnes concernées, d'ailleurs souvent réduites aux « étudiant·es étranger·ères », étaient elles-mêmes la source de problèmes d'inadaptation aux normes nationales. Il en va de même pour le validisme : les questions de handicap et de santé sont traitées principalement sous l'angle des conditions « d'accueil des étudiant·es en situation de handicap » et de « compensation du handicap à l'université ». Si, récemment, la recherche commence à se pencher sur les conditions d'une « pédagogie inclusive », les organisations exclusives et les normes sélectives de l'université demeurent peu interrogées. Enfin, concernant les rapports de classes sociales, la recherche souligne combien nous avons toujours affaire à une « université pour les élites »¹⁷. Pourtant l'accent reste mis sur les conditions socio-économiques d'« inégalité des chances à l'entrée de l'université » – selon le mot d'un ancien Recteur de l'UCLouvain en 2002 –, et sur la « précarité étudiante » durant la formation.

Ces approches passent ainsi largement sous silence les discriminations et les divers processus d'altérisation et d'infériorisation (i.e. de traitement comme des autres et des subalternes) vécus par une part importante des étudiant·es et des salarié·es. Derrière les mots privilégiés par les politiques publiques, ce sont d'abord les dimensions structurelles et les responsabilités institutionnelles qui sont effacées.

Le discours normatif de l'EDI, qui se substitue à l'approche antidiscriminatoire, mérite également d'être décrypté. Le discours de l'équité (et en partie aussi celui de l'inclusion) se présente couramment comme un surcroît de justice par rapport à l'égalité, en insistant sur l'idée d'une adaptation des réponses institutionnelles selon les besoins et les différences. Cette proposition généreuse se retrouve toutefois déjà en partie dans le droit antidiscriminatoire, qui définit comme discrimination à la fois le refus d'un traitement équivalent pour des personnes en situations comparables, et le refus de prendre en compte les besoins spécifiques en cas de situation différente. Quel est alors le sens de cette substitution, qui écarte le principe politique d'égalité sous couvert d'un apparent pragmatisme ? L'un des enjeux implicites du discours de l'équité est de substituer à une problématique du droit commun un regard d'abord tourné vers les « différences » à prendre en compte, et vers les groupes présumés « vulnérables » ou « victimes » à protéger. Ceci, au risque d'oublier que les différences en question sont d'abord le produit des rapports de domination, des normes sociales excluantes et des pratiques discriminatoires, lesquelles reviennent à refuser la reconnaissance à certains groupes d'un statut

● *L'un des enjeux implicites du discours de l'équité est de substituer à une problématique du droit commun un regard d'abord tourné vers les "différences" à prendre en compte.*

16 Quintero O. (2018), « Le racisme euphémisé à l'université. L'expérience vécue des étudiants noirs à Paris », In *L'altérité et l'identité à l'épreuve de la fluidité*, Paris : L'Harmattan.

17 Girès J. (2015), « L'université belge est une université pour les élites », *Observatoire Belge des Inégalités*, consulté le 21 mai 2024 (<https://inegalites.be/L-universite-belge-est-une>) ; Maes R. (2017), « Les nouvelles précarités étudiantes ou la Reproduction 2.0 », *Observatoire Belge des Inégalités*, consulté le 21 mai 2024 (<https://inegalites.be/Les-nouvelles-precarites>).

DES INTERPRÉTATIONS / L'intersectionnalité, un concept dévoyé ?

La question de l'articulation des dominations (sexisme, racisme, classisme, etc.) est régulièrement posée par les autrices afroféministes depuis au moins les années 1970, à partir de l'expérience du racisme vécu au sein même de mouvements féministes. Dans cette perspective, le concept d'intersectionnalité est formulé en 1991 par la juriste Kimberlé Crenshaw, pour pointer l'incapacité des institutions d'aide aux femmes victimes de violences conjugales à prendre correctement en charge la situation souvent singulière des femmes de couleur. En proposant ce concept, Crenshaw démontre que le croisement de différents rapports de domination crée des discriminations spécifiques que le droit méconnaît. Cette approche théorique – sous des noms parfois différents selon les auteur·es, et non sans controverses sur les manières de nommer et d'analyser les enjeux – insiste sur le fait que les différents rapports sociaux de domination (genre, race, classe, sexualité, âge, etc.) s'influencent l'un l'autre, se co-construisent et façonnent ensemble des inégalités sociales et des formes d'oppression complexes¹. Elle invite tout particulièrement à réfléchir

aux effets de la combinaison des divers rapports de domination.

La dépolitisation du combat intersectionnel

La popularité acquise par le concept, et son incorporation dans une partie de la recherche universitaire comme dans le champ militant, permet de le faire connaître. Mais dans la foulée, cette diffusion aurait « contribué à son blanchiment et à la montée d'une version édulcorée de l'intersectionnalité, à l'instar de la diversité aseptisée, de concert avec l'idéologie dominante néolibérale »². Le concept est à la fois valorisé, tout en étant neutralisé dans sa portée critique, certains usages se confondant dans le langage mou et flou de la « diversité ». Le concept est également couramment détourné vers un discours fourre-tout, au détriment de la place historiquement centrale de la problématique de la race. La reprise de ce vocabulaire, parfois observé dans les politiques institutionnelles néolibérales de l'enseignement supérieur conduit à un affaiblissement de sa portée critique et conflictuelle. Dans un objectif de stabilisation, les politiques

institutionnelles universitaires tentent d'incorporer la « différence » en la rendant bénigne ou en la présentant comme une valeur ajoutée sur le marché de la diversité³. Cette réappropriation et reformulation de la problématique intersectionnelle par des institutions ou groupes dominants, contribue à mettre une fois encore de côté les personnes concernées et à ignorer leur expertise des rapports de domination et de leurs effets concrets.

Une approche réellement critique invite à ancrer l'intersectionnalité dans une praxis de justice sociale qui fait toute sa place aux minoritaires et à leur expertise, y compris dans les politiques institutionnelles universitaires. Ce concept a la force de pouvoir être engagé sur le terrain et d'éviter un traitement séparé et une mise en concurrence des différents groupes minoritaires, comme on l'observe souvent. Comme Sirma Bilge le recommande : « Les universitaires engagés doivent (re)trouver le souci d'articuler les savoirs de façon utile et concrète autour des luttes d'émancipation intersectionnelles pour contribuer à en élargir les imaginaires politiques et les possibilités de coalition. »⁴

1 Voir Patricia Hill Collins citée dans <https://lavamedia.be/fr/intersectionnalite-la-classe-sociale-une-categorie-comme-une-autre/>

2 Bilge S., « Le blanchiment de l'intersectionnalité », in *Recherches féministes*, vol. 28 (30 novembre 2015), n° 2, p. 20.

3 Hall, 1977 cité par Bilge, 2015

4 Bilge, (2015). op. cit. p. 26.

La prolifération d'outils tels que les Chartes fragilisent la référence au droit en faisant comme si respecter l'interdiction de discriminer était une valeur morale au choix de l'organisation.

d'Égaux dans l'ordre de la citoyenneté politique. Une politique indexée à l'équité est donc nécessairement une politique qui affaiblit le principe politique d'égalité.

Quant au discours de la diversité, la littérature abonde pour en montrer les apories. Sur le plan de la conception, d'abord. La notion de diversité substitue au principe d'égalité une logique de représentation des groupes minoritaires – en prenant donc en compte pour sélectionner les critères que le droit antidiscriminatoire interdit. De ce fait, cette approche tend à réduire ce qui est une obligation de droit (ne pas discriminer) à un engagement moral des institutions « pour la diversité » ; d'où la prolifération d'outils tels que les Chartes, qui ajoutent du texte sans ajouter de droit, et fragilisent donc concrètement la référence au droit en faisant comme si respecter l'interdiction de discriminer était une valeur morale au choix de l'organisation. La référence sous-jacente du discours de la Diversité est qu'une institution serait censée « refléter » la société dans sa pluralité. Avatar de la « théorie du reflet », aujourd'hui délaissée dans l'analyse des médias, cette conception se décline tout naturellement dans la primauté donnée à un travail d'image et de vitrine des institutions : on représente sur les photos des membres de groupes minoritaires, forcément tout sourire pour signifier l'harmonie. Et avatar de l'« égalité des chances », battue en brèche par la sociologie de l'éducation, on représente des catégories minoritaires à des postes symboliques, pour faire accroire que tout un chacun pourrait finalement accéder à la place qu'il ou elle « mérite ». Comme l'inclusion et l'équité, la diversité focalise sur les « différences », en occultant comment celles-ci émanent de normes et de traitements inégalitaires.

L'observation des politiques universitaires montre que l'affichage de "l'engagement" des institutions fait office de politique, sans que l'action ne réduise les discriminations.

POUR ALLER PLUS LOIN

Dhume-Sonzogni F. (à paraître), *Les discriminations scolaires. Une mise en perspective des connaissances*, Rennes : PUR.

Tulkens F. et al. (2023), Comité d'expert·es « harcèlement et violences de genre ». *Rapport final*, Louvain-la-Neuve : UCLouvain.

ACADISCRI – Enquête sur les traitements inégalitaires et les discriminations dans le monde académique (France) (<https://acadiscri.hypotheses.org/>)

DES POLITIQUES AUX EFFETS PERVERS ?

Les politiques de la Diversité posent donc aussi d'importants problèmes quant à leurs effets. D'abord, elles organisent un transfert de la responsabilité du problème d'accès aux ressources et aux positions sociales vers les individus, comme s'ils ou elles étaient en définitive responsables de réussir ou d'échouer. Ce discours, pleinement en adéquation avec le dogme néolibéral, occulte donc le problème des discriminations, et le fait que les obstacles résident principalement dans les normes de sélectivité et dans le fonctionnement quotidien des institutions. Ensuite, la prime donnée à l'image des institutions et à leur "engagement en faveur de la diversité" explique que les politiques de la Diversité n'ont pas d'effet performatif, comme l'analyse Sara Ahmed concernant le racisme¹⁸ : l'observation des politiques universitaires en la matière montre que l'affichage de "l'engagement" des institutions fait office de politique, et que les services dédiés à cet objectif sont cantonnés à des opérations de communication, sans que l'action ne réduise les discriminations. Une politique de la diversité est donc de fait une politique qui détourne les yeux du problème structurel des discriminations.

À l'opposé, une politique antidiscriminatoire devrait être une politique délibérément "inclusive et démocratique"¹⁹ prenant à bras le corps le problème des inégalités, des rapports de pouvoir et des hiérarchisations sociales – toutes choses qui structurent en profondeur l'enseignement supérieur et la recherche. Ce devrait être une politique qui met en question les dynamiques de concurrence et de classement qui structurent l'espace académique (dont la psychologie sociale montre qu'elle renforce les discriminations), qui s'attaque à transformer les normes qui régissent le fonctionnement habituellement inégalitaire des institutions, et qui reconnaît pleinement l'expertise des groupes minoritaires quant à la manière dont opèrent concrètement les rapports de domination dans l'enseignement supérieur.

18 Ahmed S. (2006), « The Nonperformativity of Antiracism », *Meridians*, Vol. 7, No. 1, p. 104-126.

19 Dobbin F., & Kalev A. (2022), *Getting to Diversity. What works and what doesn't*, Cambridge, The Belknap Press of Harvard University Press.

COORDINATION

Rédaction en chef

Gaëlle Gaëtane Chapelle
> gachapelle@gmail.com
> +32 495 36 11 09

Graphisme et mise en page

Hélène Grégoire (misenpage.be)

Éditeur responsable

Marc Zune, Institut IACCHOS,
place Monstequieu 1, 1348 Louvain-la-Neuve

COMITÉ DE RÉDACTION

Mathieu Bouhon	> mathieu.bouhon@uclouvain.be
Matthieu de Nanteuil	> matthieu.denanteuil@uclouvain.be
Brigitte Maréchal	> brigitte.marechal@uclouvain.be
Laura Merla	> laura.merla@uclouvain.be
Martin Wagener	> martin.wagener@uclouvain.be
Marc Zune	> marc.zune@uclouvain.be

ISSN

> version papier : 2736-5670
> version en ligne : 2736-5689

L'Institut d'analyse du changement dans l'histoire et les sociétés contemporaines (IACCHOS) est une confédération scientifique de 10 centres de recherche

