

acadie

Ville de Paris – DASCO / Bureau de la vie étudiante

Les discriminations en milieu étudiant

Etude exploratoire - Rapport final

Juillet 2004

SOMMAIRE

I	Etat des lieux : aspects juridiques, politiques, statistiques.....	6
I.1	La notion de discrimination : quelques éléments de définition	6
I.1.1	<i>L'irruption de la question des discriminations dans le débat français ou la fin du déni ..</i>	<i>6</i>
I.1.2	<i>Définir la discrimination : le point de vue des sciences sociales</i>	<i>8</i>
I.2	Etat des lieux chiffrés des phénomènes de discrimination en milieu étudiant parisien.....	10
I.2.1	<i>Des difficultés pour identifier les personnes ou groupes discriminés.....</i>	<i>10</i>
I.2.2	<i>Comment mesurer les discriminations en milieu étudiant ? L'inexistence de données statistiques globales.....</i>	<i>12</i>
I.2.3	<i>Des études sur la population étudiante qui abordent rarement la question des discriminations</i>	<i>13</i>
I.2.4	<i>L'orientation des études portant sur le milieu étudiant.....</i>	<i>15</i>
I.3	État des lieux de la législation anti-discriminatoire et ses applications à la situation des étudiants.....	17
I.3.1	<i>Influence du droit international, de la législation communautaire, et les retards du droit français.....</i>	<i>17</i>
I.3.2	<i>Les catégories du dispositif juridique français</i>	<i>18</i>
I.4	L'action publique en matière de lutte contre les discriminations : un développement récent qui ne vise pas spécifiquement le groupe des étudiants.....	21
I.4.1	<i>Le dispositif français de lutte contre les discriminations</i>	<i>21</i>
I.4.2	<i>En direction des étudiants : quelques dispositifs spécifiques mis en place par des établissements</i>	<i>23</i>
I.4.3	<i>Au niveau local : quel positionnement des municipalités ?</i>	<i>25</i>
I.4.4	<i>Un essai de synthèse des modes d'action disponibles.....</i>	<i>26</i>
II	Statut protecteur mais situation précaire : un terrain propice aux discriminations ?.....	28
II.1	L'appréciation difficile du phénomène par les acteurs du monde universitaire	28
II.1.1	<i>Les outils de connaissance.....</i>	<i>28</i>
II.1.2	<i>Une perception imprécise des contours de la notion.....</i>	<i>31</i>
II.2	Le débat sur le caractère protecteur du statut.....	32
II.2.1	<i>Une lecture des discriminations dans la société française.....</i>	<i>32</i>
II.2.2	<i>La protection du statut.....</i>	<i>33</i>
II.2.3	<i>La précarité de la vie étudiante, facteur facilitant les discriminations.....</i>	<i>36</i>
II.3	Une tentative de mesure auprès des étudiants.....	37
II.3.1	<i>Les discriminations perçues : un enjeu prioritaire pour les étudiants</i>	<i>37</i>
II.3.2	<i>Caractéristiques des discriminations vécues par les étudiants.....</i>	<i>39</i>

III	Les processus de discriminations au cours de la vie étudiante : moments et champs.....	42
III.1	Temps 1 : l'entrée dans la vie étudiante.....	43
	<i>III.1.1 L'accès aux études.....</i>	<i>43</i>
	<i>III.1.2 L'accès au logement.....</i>	<i>45</i>
III.2	Temps 2 : pendant les études.....	46
	<i>III.2.1 Les difficultés directement liées aux études.....</i>	<i>46</i>
	<i>III.2.2 Le logement.....</i>	<i>47</i>
	<i>III.2.3 Emploi et stages.....</i>	<i>48</i>
III.3	La sortie de la période de vie étudiante : l'insertion professionnelle.....	49
III.4	Les conséquences des discriminations sur la vie des étudiants.....	50
	<i>III.4.1 Précarisation.....</i>	<i>50</i>
	<i>III.4.2 Repli.....</i>	<i>50</i>
	<i>III.4.3 Et fragilisation psychologique.....</i>	<i>51</i>
III.5	Une faible mobilisation des acteurs du milieu étudiant en matière de lutte contre les discriminations.....	52
	<i>III.5.1 Les étudiants.....</i>	<i>52</i>
	<i>III.5.2 La mobilisation des acteurs du milieu universitaire dépend de leur position dans les champs.....</i>	<i>55</i>
IV	Bilan et pistes de travail.....	59
IV.1	Champs et moments comme principes organisateurs d'une stratégie d'action.....	59
IV.2	Pistes pour des réponses en milieu étudiant.....	59
	Annexes.....	60
I	L'enquête par questionnaire.....	61
II	Liste des entretiens réalisés.....	63
II.1	Acteurs.....	63
II.2	Etudiants.....	64
III	Documentation.....	65
III.1	Chronologie des textes législatifs et juridiques relatifs aux discriminations.....	65
III.2	Sources.....	67

Ce document constitue le rapport final de l'étude sur les discriminations en milieu étudiant, pilotée par le Bureau de la Vie Etudiante de la Mairie de Paris (Direction des Affaires Scolaires).

Que recouvre le « milieu étudiant » ? La disparité des structures et des intervenants est une caractéristique saillante du milieu étudiant, dans lequel entrent à la fois les établissements d'enseignement et les organismes étudiants, mais aussi l'ensemble des institutions et des acteurs avec lesquels les étudiants entretiennent des relations obligées –propriétaires, loueurs, administrations et services publics, transporteurs, etc. Le « milieu étudiant » ne peut en aucun cas être appréhendé comme un univers autonome et clos, mais comme un espace de relations s'insérant dans le système global des relations sociales.

Qui compose le milieu étudiant « parisien » ? On considèrera comme appartenant au milieu étudiant parisien l'ensemble des étudiants qui vivent et/ou étudient à Paris. Selon le périmètre géographique retenu, le nombre de personnes potentiellement concernées par les discriminations en milieu étudiant parisien oscillerait par conséquent entre 300 000 – nombre d'étudiants recensés à Paris– et 550 000 –nombre total d'étudiants recensés dans les 17 Universités et plus de 350 établissements d'enseignement supérieur non universitaires de la région Île-de-France¹. Une étude récente de l'APUR sur le logement étudiant à Paris retient les chiffres de 300 000 étudiants poursuivant leurs études dans la capitale et de 136 000 étudiants vivant à Paris.

Une forte hétérogénéité caractérise la population étudiante parisienne, structurée par une grande variété de clivages sociologiques et structurels : Universités, Lycées / Grandes Écoles ; catégories sociales ; Français / Étrangers ; Parisiens / « Provinciaux » ; Paris intra-muros / Banlieue. Cette disparité –liste non exhaustive– des clivages structurant le milieu étudiant parisien constitue potentiellement une configuration propice au développement de discriminations entre étudiants.

¹ Sources : www.paris.fr/fr/education/vie_etudiante ; www.iledefrance.fr/enseignement_supérieur_et_recherche

Ce rapport qui constitue une étude exploratoire sur le sujet a été élaboré sur la base des sources suivantes :

- *une étude documentaire des textes législatifs et juridiques de niveau national et européen traitant des discriminations ;*
- *une analyse synthétique des productions des sciences sociales concernant l'appréhension des discriminations ;*
- *des entretiens auprès de personnes concernant les discriminations ou la vie étudiante ;*
- *une enquête par entretiens semi-directifs auprès d'acteurs en contact avec les étudiants à un moment ou un autre du « parcours » étudiant, concernant différents objets (études, logements, travail etc.). Quatre types d'acteurs peuvent a priori être rencontrés :*
 - . *des établissements d'enseignement : responsables de scolarité, bureau des stages ;*
 - . *des organisations du monde étudiant : syndicats et associations étudiantes, CROUS ;*
 - . *des organisations hors monde étudiant donc l'objectif est de lutter contre les discriminations, le racisme ;*
 - . *des organismes n'intervenant pas spécifiquement dans le champ étudiant mais avec lesquels les étudiants sont régulièrement en contact pour la recherche d'emploi et de logement notamment.*

*Au total : une quarantaine d'entretiens a été conduite,
un questionnaire a été adressé à 250 étudiants,
une série d'entretiens semi-directifs ont été réalisés avec une quinzaine d'étudiants.*

I ETAT DES LIEUX : ASPECTS JURIDIQUES, POLITIQUES, STATISTIQUES

I.1 LA NOTION DE DISCRIMINATION : QUELQUES ELEMENTS DE DEFINITION

I.1.1 L'irruption de la question des discriminations dans le débat français ou la fin du déni

- Les discriminations, un débat récent en France

Le thème des discriminations est devenu un enjeu important du débat public français depuis les années 1990. Cette attention nouvelle aux inégalités de traitement dont des individus et des groupes seraient durablement victimes dans la société française s'est affirmée parallèlement à une multiplication des discours sur les défaillances, réelles ou supposées, du modèle français d'intégration républicaine, censé assurer l'égalité des individus par-delà leurs caractéristiques identitaires particulières ethniques, religieuses, sexuelles.

- L'embaras de la société française pour concevoir la question des discriminations

La détermination et la mobilisation des autorités publiques en faveur de la lutte contre les discriminations restent entravées par des obstacles d'ordre méthodologique et idéologique limitant la compréhension et le traitement efficace des discriminations dans la société française. Le poids du modèle universaliste français, excluant la reconnaissance de groupes particuliers au sein de la République, serait un des obstacles principaux à la reconnaissance des discriminations frappant des individus et des groupes. En effet, pour qu'une intervention publique contre les discriminations puisse être mise pratiquement en œuvre, que celle-ci prenne la forme de mesures préventives ou réparatrices, qualifiées dans les pays anglo-saxons de « discrimination positive » ou d'« action préférentielle », il est nécessaire de procéder à l'identification des populations concernées permettant le repérage des groupes discriminés, c'est-à-dire concrètement de se donner les moyens d'identifier les victimes et les bénéficiaires des actions publiques. La lutte contre les discriminations exigerait par conséquent la création de classifications ethniques et raciales dans les recensements de population et les statistiques administratives. Or, en France, une telle spécification des groupes discriminés est illégitime et illégale en ce qu'elle constituerait une « labellisation » de type ethnique ou racial des populations. De fait, la législation française interdit depuis 1978 le recueil d'informations nominatives concernant les origines, la religion ou l'orientation sexuelle des individus. L'introduction des catégories ethniques et raciales dans les appareils statistiques pose donc des questions aussi bien théoriques que méthodologiques et politiques.

La question des « discriminations » a, pour ces principales raisons, longtemps été occultée dans le débat public français. Ce déni fut autant le fait des sciences sociales que des pouvoirs publics, réticents à reconnaître l'existence dans la société française d'inégalités

permanentes affectant certains individus ou groupes en raison de leurs caractères identitaires. Il y a un peu plus de cinq ans seulement que le problème des discriminations, particulièrement raciales et ethniques, a été reconnu en France comme un problème politique de première importance par les plus hautes autorités de l'Etat. Depuis 1998, on constate une multiplication des rapports d'organismes publics, de conférences, d'adoptions ou révisions de lois sur la discrimination². Par ces initiatives multiples, la France se distingue comme l'un des pays européens les plus actifs actuellement dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Du point de vue des autorités publiques, le défi posé par les discriminations a initialement été conçu comme un problème concernant l'achèvement du projet d'intégration de la société française et comme une rupture du principe fondamental d'égalité. En 1998, Martine Aubry plaçait ainsi le thème de la « discrimination » au centre de la relance de la politique d'intégration, tandis que Jean-Pierre Chevènement annonçait la mise en place des Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC) en leur assignant pour mission d' « aider les jeunes nés de l'immigration à trouver un emploi et une place dans la société, et faire reculer les discriminations dont ils sont l'objet, en matière d'embauche, de logement, de loisirs ». Ce lien étroit établi par les autorités entre intégration et discrimination était réaffirmé par le discours de Jacques Chirac du 14 octobre 2002 sur le thème de la « cohésion nationale », par lequel le Chef de l'État enjoignait l'Etat à « lutter sans faiblesse contre les manifestations d'intolérance » et à s'engager contre « toutes les formes de discriminations »³.

La perspective adoptée par les rapports du Conseil d'État (1996) et du Haut Conseil à l'Intégration (1998) renforce cette conception du problème de la discrimination perçu à l'aune de la question de l'intégration⁴. L'intégration y demeure présentée comme l'horizon indépassable de la lutte contre les discriminations. Du rapport de 1992 du Haut Conseil à l'Intégration *Pour un modèle d'intégration à la française*, Premier rapport annuel, La Documentation française, 1992– à celui de 1998 sur la lutte contre les discriminations, une même vision « intégrative » de la solution à apporter aux discriminations est promue par les plus hautes autorités de l'État, estimant que « sans nier les différences, en sachant les prendre en compte sans les exalter, c'est sur les ressemblances et les convergences qu'une politique d'intégration [doit mettre] l'accent afin, dans l'égalité des droits et des obligations, de rendre solidaires les différentes composantes ethniques et culturelles de notre société et de donner à chacun, quelle que soit son origine, la possibilité de vivre dans cette société dont il a accepté les règles et dont il devient un élément constituant »⁵.

Cependant, si l'idéal d'« intégration » républicaine continue à structurer en profondeur la perception et le traitement des discriminations en France, la reconnaissance du fait de la discrimination conduit à une « requalification » de l'intégration, plus seulement réservée aux immigrés et à leurs descendants, mais à l'ensemble des membres de la société. Selon

² Voir Erik BLEICH, « Histoire des politiques françaises anti-discrimination : du déni à la lutte », *Hommes et migrations*, 1245, septembre-octobre 2003, p. 6-18.

³ *Le Monde*, 15 octobre 2002.

⁴ Rapport public 1996 du Conseil d'Etat (1997), *Sur le principe d'égalité* Paris, La documentation française, *Notes et documents*, 48, 1997 ; Rapport du Haut Conseil à l'Intégration, *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, Rapport au Premier Ministre, Paris, La documentation française, 1998.

⁵ Haut Conseil à l'intégration, *Pour un modèle d'intégration à la française*, Premier rapport annuel, La Documentation française, 1992.

Françoise LORCERIE, en effet, « l'introduction de la variable « immigré » dans la statistique, les travaux de chercheurs sur la discrimination et sur l'ethnisation [aurait] conduit à mettre au jour la réalité de la discrimination ethnique, et entraîné la conversion de l'action publique »⁶.

Les campagnes récemment lancées par des organisations antiracistes confirment l'actualité du thème des discriminations dans la société française. Ainsi le MRAP a-t-il lancé depuis peu une campagne nationale de lutte contre les discriminations (propositions, témoignages, caravane de la citoyenneté, réseau associatif ENAR), tandis que SOS-Racisme a également lancé une campagne de lutte contre les discriminations fondée sur le dispositif phare du « testing ».

L'omniprésence du thème de la « discrimination positive » dans le débat public au cours de ces derniers mois rappelle le caractère urgent d'une réflexion française sur les discriminations et sur les moyens d'y remédier. Le rapport *Intégration : les oubliés de l'égalité des chances*, publié le 15 janvier 2004, sous l'égide de l'Institut Montaigne, appelle à cet égard à la véritable mise en place d'une politique de « discrimination positive » en faveur des « minorités visibles », principalement noires et maghrébines. Le rapport rappelle que ces dernières, bien qu'elles représentent plus de 12 % de la population, ne participent pas encore véritablement au destin de la société française. Invisibles ou presque dans le monde politique, judiciaire, de la télévision, des directions d'entreprises, des corps intermédiaires, des institutions, largement sous représentées dans la fonction publique et dans les postes en contact avec le public, elles sont, à diplômes ou qualifications égales, davantage victimes du chômage. Leur taux de chômage, qui avoisine 30%, est plus de deux fois supérieur à celui de l'ensemble de la population. Cette contribution récente confirme ainsi la place de plus en plus centrale de la question des discriminations dans le débat public français et la volonté de mettre fin au déni entretenant l'exclusion de certaines populations⁷.

I.1.2 Définir la discrimination : le point de vue des sciences sociales

■ Inégalité de traitement et critères illégitimes

La réflexion sur la notion de discrimination est récente en France, comparée à l'ancienneté du débat dans les pays anglo-saxons. Pour fréquente qu'elle soit, la projection du modèle américain sur le débat français est à l'origine de nombreuses incompréhensions et confusions qui ne contribuent pas à éclaircir la complexité du phénomène.

En tant qu'elle forme un mécanisme d'exclusion, la discrimination ne se confond ni avec la xénophobie ni avec le racisme, car si ces notions appartiennent bien au registre de la différenciation et de l'exclusion, elles désignent cependant des phénomènes distincts. En effet, la « xénophobie » désigne une hostilité systématique à l'égard des étrangers, tandis que le racisme recouvre un « ensemble de comportements et d'attitudes conduisant à la

⁶ Sur cette « requalification » de l'intégration, voir Françoise LORCERIE, « La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée », *Ville – Ecole – Intégration*, 121, juin 2000, p. 69-81.

⁷ Yazid SABEG, Laurence MÉHAIGNERIE, *Intégration : les oubliés de l'égalité des chances*, Institut Montaigne, janvier 2004.

dévalorisation et au rejet d'individus ou de groupes en raison de leur origine, réelle ou supposée, et plus directement de toute une série de caractéristiques sensibles pouvant servir à classer dans une "race" »⁸. De ces différences théoriques dépendront les réponses spécifiques à apporter aux phénomènes envisagés. De fait, on a constaté que le dispositif juridique mis en place depuis 1972 pour prévenir les injures et violences racistes, s'est avéré inefficace pour prévenir les discriminations en assurant l'égalité de traitement dans l'accès aux services sur les marchés de l'emploi et du logement, dans l'éducation de tous les individus et groupes.

D'une manière générale, la discrimination désigne **une différence de traitement à l'égard d'un individu ou d'un groupe de personnes par rapport à une autre personne ou un autre groupe, sans fondement légitime –inégalité de traitement–, en s'appuyant sur une caractéristique particulière, pour un motif prohibé par la loi**. Cette définition est proche de celle proposée par Éric FASSIN, selon lequel « on parle de discrimination lorsque à situation égale, des acteurs sociaux subissent un traitement différent –pour autant que cette différence soit productrice d'inégalité. Ce dernier point permet de distinguer la discrimination positive, qui vise à l'égalité. L'inégalité de traitement ne suffit pourtant pas à caractériser la discrimination : encore faut-il que le critère qui la fonde soit illégitime ». La notion d'illégitimité des critères est également mise en avant par Danièle LOCHAK, pour laquelle « il y a discrimination, non pas dès l'instant où est instaurée une différence de traitement, puisque le principe d'égalité n'impose pas de traiter tout le monde de façon identique, mais dès lors que cette différence de traitement n'est pas justifiée par une différence de situation »⁹.

Les sciences sociales distinguent d'ordinaire trois formes générales de discrimination. La discrimination est intentionnelle ou malveillante quand un comportement avoué, conscient ou délibéré, basé sur des motifs répréhensibles, vise à produire un traitement injuste ou inéquitable –par exemple, injures, agressions physiques, refus de service. La discrimination revêt le caractère d'un traitement inégal ou différentiel lorsque des individus égaux en droit sont traités différemment –par exemple, poser à des femmes, et non aux hommes, des questions sur leur situation de famille au cours d'un entretien d'embauche. Enfin, on distingue une discrimination institutionnelle ou systémique lorsque les pratiques discriminatoires sont intégrées dans les us d'une organisation et tendent à se perpétuer automatiquement. La discrimination opère alors en pratique, consciemment ou inconsciemment, et exclut des individus ou un groupe d'individus –par exemple, l'utilisation d'examens standardisés pour évaluer des populations socialement inégales, un manque de moyens de transports, des exigences excessives sur la durée de l'expérience professionnelle¹⁰.

Du point de vue des motifs, les discriminations affectant certains individus ou groupes de la société peuvent procéder de différentes raisons : ethniques ou raciales (couleur de peau, origine réelle ou supposée), culturelles (y compris religion), sociales (âges,

⁸ D'après Patrick SIMON, « Introduction » à *Quelles initiatives contre le racisme ordinaire ?*, Paris, Profession Banlieue, 1998, p. 9.

⁹ Éric FASSIN, « Penser la discrimination positive », dans Daniel BORILLO (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, (coll. « Recherches ») ; Danièle LOCHAK, « Loi du marché et discrimination », dans Daniel BORILLO (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, (coll. « Recherches »).

¹⁰ Dossier : « Connaître et combattre les discriminations », *Hommes et migrations*, 1219, mai-juin 1999.

situations matrimoniales, orientations sexuelles, handicaps), économiques (revenus), sexes.

▪ Discrimination directe et discrimination indirecte

Pour appréhender la diversité et la complexité des formes de discrimination, une distinction classique est établie entre la discrimination directe et indirecte.

- **Discrimination directe** → Elle consiste à traiter une personne ou un groupe moins bien qu'un(e) autre ou qu'un autre groupe ne l'est actuellement, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.
- **Discrimination indirecte** → Elle se produit quand une pratique ou une norme, apparemment neutre, est susceptible d'entraîner, en fait, un désavantage particulier pour une personne (ou un groupe) d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à une autre personne ou un autre groupe, à moins que cette inégalité puisse être justifiée par des éléments objectifs, sans lien avec le motif discriminatoire, et que les moyens mis en œuvre soient appropriés et nécessaires (« proportionnels »). L'intention de l'auteur (l'employeur, les partenaires sociaux, l'État) n'est plus un élément d'appréciation. Le point essentiel est la mesure des effets de la norme ou de la pratique. Il s'agit d'une analyse objective portant non plus seulement sur des situations individuelles, mais sur des situations collectives (comparaison de groupes). La discrimination indirecte permet d'appréhender les discriminations de type « systémique », pour mettre en lumière les discriminations cachées et remettre en cause certaines représentations culturelles.

I.2 ETAT DES LIEUX CHIFFRES DES PHENOMENES DE DISCRIMINATION EN MILIEU ETUDIANT PARISIEN

I.2.1 Des difficultés pour identifier les personnes ou groupes discriminés

La crainte diffuse d'une « ethnicisation du social » pèse sur la détermination des autorités publiques à lutter efficacement contre les discriminations. Les adversaires des politiques anti-discriminatoires dénoncent souvent dans les mesures de ciblage des populations discriminées un risque de fragmentation, de catégorisation de la population française et de « réification » des classifications ainsi introduites. Le risque d'une dérive « différentialiste » ou « communautariste » serait alors contenu en germe dans les politiques anti-discriminatoires.

Les difficultés d'appréhension des discriminations peuvent ainsi se résumer en une interrogation : « comment nommer, recenser sans stéréotyper ni stigmatiser ? » En pratique, pour désigner les personnes ou les groupes de personnes discriminées, il est de fait nécessaire de disposer de critères opératoires. Or, si une personne ou un groupe est aisément et légalement identifiable en fonction de son sexe, de sa nationalité ou de son engagement syndical, en revanche l'identification d'un groupe tel que les « jeunes issus de l'immigration » pose problème. De fait, ces individus ne sont pas identifiables par leur

nationalité dans la mesure où la plupart sont de nationalité française. Surtout le droit français ne reconnaît pas les minorités « ethniques », « raciales » ou « religieuses » dans l'espace public et interdit d'identifier une personne en fonction de ses origines. Les termes « ethnie », « ethnique », « ethnicité » sont considérés en France comme illégitimes, car renvoyant, dans la tradition sociologique d'inspiration durkheimienne à un état archaïque ou « primitif » de la société. L'introduction de catégories identitaires induirait un risque d'ethnisation des rapports sociaux, de fragmentation de la citoyenneté et de la communauté nationale, et par suite favoriserait la discrimination¹¹.

Qu'il s'agisse d'examiner des processus d'exclusion ou d'identifier des catégories de personnes discriminées, il est donc en pratique nécessaire de définir les critères communs aux personnes écartées, par exemple dans des processus de recrutement, pour être en mesure de prévenir et de corriger ces inégalités de traitement. Il serait pour cela nécessaire de recourir à des critères tels que l'origine s'appuyant sur des éléments de fait –patronyme, nationalité et lieu de naissance des parents, couleur de peau– et en utilisant des données quantitatives (statistiques), ce que la loi interdit aujourd'hui.

Dès lors que la société française persiste à se penser comme une société sans "races" », l'analyse statistique des discriminations demeurera dans une impasse et l'occultation du racisme et de ses effets persistera. En adoptant une stratégie d'indifférenciation, la politique française compromet en effet l'observation et l'analyse des ségrégations. Dans ce domaine, aucune statistique ne cible la situation sociale ou professionnelle des populations « issues de l'immigration », ni même des victimes de discriminations ethniques et raciales. Il y a donc de bonnes raisons de considérer, comme l'avance Patrick SIMON, que « les contradictions propres au *modèle français* font écran à la reconnaissance des faits discriminatoires, tendant à les dissoudre dans la grille d'analyse traditionnelle des inégalités sociales »¹². En outre, ce déficit de « capitalisation scientifique » sur les discriminations permet aussi d'expliquer pour partie les lacunes des politiques publiques.

L'approche « sociale » de la discrimination privilégiée en France témoigne du poids d'une conception républicaine de la nation et d'un refus de diviser la « communauté des citoyens » en groupes sociaux particuliers bénéficiaires de traitements préférentiels. La crainte d'une dérive « communautariste » dans la République française continue de former un obstacle à toute stratégie de différenciation pour corriger les discriminations.

Le développement en France d'une politique de lutte contre les discriminations depuis la fin des années 1990 a impliqué une redéfinition du « modèle français d'intégration ». De nouveaux outils conceptuels –en particulier, la notion de « discrimination indirecte »– et juridiques ont été forgés pour mettre en œuvre cette politique imposée par l'obligation pour la France de se conformer à deux directives européennes visant les discriminations « raciales » et « ethniques », de nouveaux. La mobilisation de statistiques joue un rôle stratégique dans l'application des lois et politiques anti-discriminatoires. Pourtant, les données actuellement disponibles ne répondent ni aux besoins du cadre juridico-politique

¹¹ Voir sur ce point Jacqueline COSTA-LASCOUX, *Émergence de la question ethnique dans le lien social, tabou et affirmation*, octobre 2000.

¹² Patrick SIMON, *Les discriminations ethniques dans la société française Etudes et recherches*, IHESI, novembre 2000, p. 6 ; du même auteur, voir « L'impasse de l'analyse statistique dans une France sans "races" », *Hommes et migrations*, 1245, septembre-octobre 2003.

adopté ni aux exigences d'une analyse scientifique des discriminations. Un vaste travail de réflexion s'impose concernant l'identification statistique des discriminations et les catégories à mobiliser en conséquence pour remédier aux incohérences observées aujourd'hui entre la volonté affichée de lutter contre les discriminations et l'inadaptation des instruments de l'action¹³.

I.2.2 Comment mesurer les discriminations en milieu étudiant ? L'inexistence de données statistiques globales

Une étude sur les discriminations en milieu étudiant se heurte par elle-même d'emblée aux mêmes difficultés que celles rencontrées dans les études qui tentent d'appréhender la réalité des discriminations touchant d'autres groupes sociaux. L'analyse statistique est en effet limitée par une même impossibilité de procéder au repérage dans le corps social de groupes sociaux en fonction de critères ethniques, raciaux, religieux, culturels.

Diverses sources statistiques ont été consultées pour tenter d'approcher statistiquement la question des discriminations en milieu étudiant :

- enquêtes sur le racisme réalisées par les instituts de sondages, notamment SOFRES et TNS-CSA (« Les Français et le racisme », « Les jeunes et le racisme »). S'il n'est pas possible d'y repérer la population étudiante, le sondage SOFRES de mars 2002 intitulé « Les jeunes et le racisme » montre toutefois que le racisme reste une question préoccupante pour les jeunes (28%), derrière l'insécurité (36%) et le chômage (44%) ; 93% pensent qu'il est très ou plutôt répandu. À la question suivante : « Si, dans son programme, un candidat à l'élection présidentielle propose de prendre des mesures très strictes pour lutter contre les discriminations envers les personnes d'origine étrangère (notamment dans la recherche d'emploi et de logement), est-ce que cela vous inciterait à voter pour lui ? », le « oui » recueille 68% de réponses favorables ;
- études statistiques sur la population française (INSEE, INED) ;
- publications des organismes spécialisés (GELD, GISTI, FASILD, IHESI, ADRI) ;
- CODAC (dispositif 114) ;
- études de l'Observatoire national de la vie étudiante.

Les recherches entreprises ont révélé la rareté, voir l'inexistence de données statistiques permettant de dresser un tableau de la fréquence, de l'ampleur et des mécanismes des phénomènes discriminatoires en milieu étudiant. Les études qualitatives qui permettraient d'étayer les discours sur les discriminations sont également rares. Cette faible perception sociale des phénomènes de discrimination touchant les étudiants contraste avec la persistance d'inégalités fortes entre étudiants, dont témoigne la constance des

¹³ Patrick Simon, Joan Stavo-Debaugé, « Les politiques anti-discrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence », *Sociétés contemporaines*, dossier : La Construction des discriminations, n° 53, 2004, p. 57-84.

revendications émises par les représentations étudiantes. Cette « auto-perception » des faits de discrimination est d'autant plus forte de la part des intéressés qu'ils heurtent de front les valeurs égalitaires, universalistes et méritocratiques si prégnantes dans les discours sur l'éducation républicaine en France.

Les campagnes récentes de sensibilisation aux diverses discriminations (raciales, religieuses, sexuelles) lancées par les mutuelles, associations et syndicats étudiants confirment l'importance de ce thème au sein de la population étudiante. Les actions de la Mutuelle des étudiants qui a ainsi lancé le 15/01/2003 une campagne dans toutes les universités françaises sur le thème « Le respect, c'est mutuel-le » destinée à lutter contre le sexisme et les violences sexuelles, tout comme celles de l'UNEF-ID en faveur des étudiants étrangers ou de l'UEJF contre l'antisémitisme à l'université, s'inscrivent dans cette mobilisation des acteurs du monde étudiant contre les discriminations.

Selon les chiffres communiqués par la CODAC de Paris il apparaît qu'il n'y a parmi les 950 signalements de cas de discriminations enregistrés à Paris depuis 2001, aucun cas concernant le milieu universitaire. Quelques cas seulement concernent le niveau secondaire (contestation de redoublement, d'attribution de bourse...).

L'analyse du questionnaire administré auprès d'un échantillon non représentatif d'étudiants lors des états généraux de la vie étudiante organisés par la Ville de Paris du 13 au 15 novembre 2003, confirme l'auto-perception forte de phénomènes discriminatoires par les étudiants, même s'il convient de relativiser ces résultats de la forte proportion d'étudiants étrangers parmi l'ensemble des réponses. La majorité des étudiants déclarent être ou avoir été directement concernés par des actes de discrimination. Ils sont également nombreux à pouvoir rapporter des cas de discrimination. S'il apparaît, concernant les motifs de discrimination, que l'apparence physique ou la nationalité demeurent des causes « constantes », selon les enquêtés, de discrimination au quotidien, ils jugent au contraire que l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle sont des causes aujourd'hui moins fortes de discrimination. Plusieurs enquêtés estiment par ailleurs que la religion est une cause de plus en plus fréquente de discrimination dans le milieu étudiant.

I.2.3 Des études sur la population étudiante qui abordent rarement la question des discriminations

La réflexion et le traitement des discriminations ont peu concerné la population étudiante jusqu'à aujourd'hui. On ne dispose d'aucune étude spécifique, qualitative ou quantitative, permettant de dresser un tableau synthétique des phénomènes discriminatoires en milieu étudiant. L'approche sociologique du milieu étudiant demeure largement inspirée par une vision socio-économique des conditions de vie de cette population, perçue à travers le prisme général des inégalités sociales. Si, certes, les inégalités en milieu éducatif sont parfois envisagées sous l'angle de la « discrimination », cette approche est généralement restreinte à la description de la situation de groupes spécifiques que la loi permet aujourd'hui d'identifier (étrangers, handicapés notamment). Compte tenu de la rareté des informations et données statistiques relatives aux discriminations en milieu étudiant, il

s'avère par conséquent quasi-impossible de dresser un état des lieux chiffrés de ce phénomène pour la population étudiante.

Les diverses études concernant la population étudiante composent un ensemble de données disparates et éclatées qui ne sont jamais spécifiquement centrées sur la question des discriminations et qui ne permettent pas d'établir un bilan chiffré complet et fiable des phénomènes de discrimination en milieu étudiant.

Si des faits de discrimination sont reconnus, c'est traditionnellement à travers le prisme théorique et les catégories d'analyse générales des inégalités sociales et de l'exclusion touchant l'ensemble des membres de la société : les étudiants discriminés le seraient alors en tant qu'« étrangers », en tant que représentants d'une classe sociale « défavorisée », en tant que « femme », en tant que « handicapé », etc. Le milieu étudiant a donc été peu concerné par les actions de lutte contre les discriminations, excepté sous l'angle général de la résistance au racisme et de l'accueil des étudiants étrangers et de l'insertion dans le système éducatif des handicapés.

Les entretiens conduits dans le cadre de la première phase ont permis de constater la faible connaissance des phénomènes de discrimination en milieu étudiant de la part même des institutions en charge du suivi de cette population. Les raisons invoquées par les acteurs pour expliquer cette méconnaissance confirment le poids des représentations collectives et des dispositions légales.

Louis GRUEL (Chargé d'études à l'OVE) a indiqué que les dispositions de la CNIL¹⁴ étaient le premier obstacle à l'introduction dans le questionnaire national sur les conditions de vie des étudiants de catégories permettant de saisir les phénomènes de discrimination. Les seules variations ainsi autorisées portent sur des comparaisons entre étudiants français et étrangers en matière d'accès au logement ou à l'emploi. Concernant le cas, par exemple, des discriminations visant des étudiants d'origine maghrébine ou d'étudiants noirs originaires des DOM-TOM, il reconnaît l'impossibilité de repérer aujourd'hui ces cas de discriminations éventuelles à partir du questionnaire. Un débat est actuellement en cours au sein de l'OVE pour palier aux lacunes du questionnaire sur les questions de discrimination et des études complémentaires doivent être conduites¹⁵.

Des études sur les jeunes permettent toutefois d'appréhender indirectement les phénomènes de discrimination touchant les étudiants. C'est le cas, par exemple, de l'étude récente de Mohammed REBZANI *Des jeunes dans la discrimination*, PUF, 2002) qui montre combien une partie de la jeunesse « issue de l'immigration » reste vulnérable sur le marché du travail, rappelant ainsi les difficultés d'insertion professionnelle (chômage, emploi précaire et discrimination ethnique à l'embauche) de certains étudiants.

Certaines études contribuent cependant à produire des informations précieuses sur les processus de discrimination. A titre d'exemple particulièrement probant, une étude qualitative menée auprès des étudiants de l'université de Rouen par François Aballéa¹⁶,

¹⁴ La loi « Informatiques et Libertés » n°78-17 du 6 janvier 1978 crée la CNIL et sanctionne pénalement toute mention dans fichier manuel ou informatisé de certaines données nominales sensibles, dont « les origines raciales, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou les appartenances syndicales des personnes ».

¹⁵ Entretien, 13 janvier 2004.

¹⁶ Etude en cours, non publiée.

montre que les phénomènes de discrimination, bien réels en milieu étudiant, ne sont pas figés : de nouvelles formes de discrimination peuvent émerger. Ainsi un dispositif favorisant la formation professionnalisée, organisant des périodes de stage au cours du cursus d'étude, peut aussi produire indirectement des formes de discrimination. En effet, il semble que les étudiants dont le nom ou la couleur de peau peuvent laisser penser qu'ils sont « d'origine étrangère », aient particulièrement plus de difficulté que les autres à trouver un stage qui corresponde à leur parcours, et ils sont de fait doublement pénalisés :

- d'une part, ils sont les derniers à trouver un stage : au-delà du désagrément direct que suscite cette difficulté, ces étudiants risquent d'être pénalisés au moment de l'évaluation sanctionnant la formation qu'ils suivent dans la mesure où la recherche de stage est un des éléments de l'évaluation ;
- d'autre part, les organismes qui les recrutent sont le plus souvent des administrations ou des associations, c'est-à-dire des structures qui pourront moins facilement les intégrer via un contrat de travail en fin de stage.

1.2.4 L'orientation des études portant sur le milieu étudiant

Trois types d'études dominent aujourd'hui les analyses concernant les conditions de vie et les inégalités en milieu étudiant :

- des études générales du type de l'enquête nationale triennale réalisée par l'OVE et qui aborde tous les aspects de la vie étudiante : ressources et dépenses, concurrence entre le travail rétribué et les études, logement, autonomie par rapport à la famille, alimentation, santé, conditions d'études, techniques d'études, loisirs et pratiques culturelles, etc. ;
- des études par « sous-groupes » : étudiants étrangers, handicapés, mais peu chiffrées ;
- des études par champs : logement, emploi, santé, loisirs, etc. (voir les diverses publications de l'OVE).

De l'examen de ces travaux se dégage le constat dominant d'une approche socio-économique très marquée et centrée sur les inégalités de ressources entre les étudiants.

▪ Etudes générales sur les conditions de vie des étudiants

Les études OVE : "*OVE Infos* n°6 - Alimentation et santé", mai 2003 ; "*OVE Infos* n°5 - Les étudiants jugent la vie étudiante", mars 2003 ; "*OVE Infos* n°4 - Les étudiants et leurs conditions de vie en Europe", décembre 2002 ; "*OVE Infos* n°3 - Etudes supérieures et départ du domicile parental", septembre 2002 ; "*OVE Infos* n°2 - Les conditions de réussite dans l'enseignement supérieur", avril 2002 ; "*OVE Infos* n°1 - Les étudiants et l'activité rémunérée", février 2002 ; *Les étudiants en difficulté, pauvreté et précarité*, Rapport au Ministre de l'Education Nationale, GRIGNON C., OVE, Paris, 2000 ; GRIGNON C. (dir.), *Les conditions de vie des étudiants*, enquête OVE, PUF, Paris, 2000.

▪ Etudes récentes sur les étudiants étrangers

Ces travaux, qui s'intéressent aux conditions d'accueil, de vie, d'études, d'accès aux services et ressources à la disposition des étudiants étrangers, ne dépassent pas la comparaison entre étudiants « français » et « étrangers » et ne permettent donc pas d'appréhender les problèmes de discrimination liée aux origines, réelles ou supposées, à la couleur de peau, qui sont les causes de discriminations avérées à l'égard d'étudiants de nationalité française nés de parents d'origine étrangère. Les multiples interlocuteurs interrogés dans le cadre de cette étude ont tous reconnu l'impossibilité, parfois pour la déplorer, de repérer les cas de discrimination visant, par exemple, un étudiant français d'origine maghrébine ou noir qui se heurte à certaines difficultés analogues à celles rencontrées par les étudiants «étrangers », mais qui pourtant n'entre pas dans cette catégorie.

Sur les étudiants étrangers, voir par exemple :

- Alain COULON, Saeed PAIVAND, *Les étudiants étrangers en France: l'état des savoirs*, Rapport pour l'ONVE, mars 2003.
- Alain COULON, Saeed PAIVANDI, *Les étudiants étrangers en France: l'état des savoirs*, Rapport pour l'Observatoire de la Vie Etudiante, mars 2003.
- *Les étudiants étrangers en France : trajectoires et devenir*, Migrations – Études, n°79, janvier 1998.
- Élie COHEN, *Un plan d'action pour améliorer l'action des étudiants étrangers en France. Diagnostics et propositions*, Rapport au Ministre de l'Éducation Nationale et des Affaires Etrangères réalisé en juillet 2001.

▪ Etudes récentes sur les étudiants handicapés

- *L'accès des personnes en situation de handicap à l'enseignement supérieur. La situation parisienne*, APUR, décembre 2003.
- *Le logement étudiant à Paris*, APUR, octobre 2002..

▪ Etudes par champ

- Louis GRUEL, *Le logement étudiant*, Rapport au Ministre de la Jeunesse, de l'Éducation Nationale et de la Recherche, OVE, octobre 2003.
- *Insertion professionnelle et début de carrière. Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ?*, Céreq Bref, 135, octobre 1997.
- Les études de l'AFIJ : *L'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de l'immigration / Les jeunes femmes issues de l'immigration sont-elles victimes de discrimination à l'embauche après avoir suivi des études dans l'enseignement supérieur ? / Les phénomènes discriminatoires dans l'accès à l'emploi des jeunes titulaires d'un BTS ou d'un DUT, influence du stage / Approche des pratiques de recrutement des jeunes diplômés issus de l'immigration.*

En dehors des études de l'AFIJ fondées sur les jeunes suivis par l'association, ces études consacrées à des sous-groupes ou à des champs ne contiennent pas d'informations pertinentes pour des formes de discrimination comme l'apparence (couleur de peau etc.), la religion ou l'orientation sexuelle.

I.3 ÉTAT DES LIEUX DE LA LEGISLATION ANTI-DISCRIMINATOIRE ET SES APPLICATIONS A LA SITUATION DES ETUDIANTS

Si la France apparaît aujourd'hui, parmi les États européens, comme l'un des pays les plus actifs en matière de lutte contre les discriminations, la législation et les dispositifs d'action français affichent cependant un retard réel sur les législations et les actions de l'Union Européenne et des pays anglo-saxons. Depuis les années 90, l'engagement des autorités françaises contre les discriminations a revêtu essentiellement la forme d'une lutte contre les inégalités et les exclusions affectant des groupes sociaux défavorisés avec pour objectif de favoriser l'« intégration » à la société française de ces populations.

I.3.1 Influence du droit international, de la législation communautaire, et les retards du droit français

La lutte contre les discriminations sexuelles a constitué le point de départ au niveau européen du développement d'une importante législation anti-discriminatoire depuis la directive de 1976 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui pose l'égalité entre hommes et femmes comme un principe fondamental de la Communauté¹⁷. Le Traité d'Amsterdam, par son article 13, a donné en 1997 compétence à la Communauté pour « prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur (...) la race ou l'origine ethnique ».

- Textes internationaux post-1945 ayant influencé la législation française anti-discriminatoire
 - Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
 - Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales (4 novembre 1950), art. 14 ;
 - Convention OIT 111 (25 juin 1958) relative à la discrimination en matière professionnelle ;
 - Convention internationale de l'ONU pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (21 décembre 1965).

¹⁷ Près de 200 arrêts ont été rendus par la CJCE en matière de discrimination sexuelle sur la base de la directive de 1976 : notamment Jenkins 1981 et Bilka 1986 sur la discrimination indirecte entre hommes et femmes ; Danfoss 1989 et Pamela Enderby 1993 sur l'aménagement de la charge de la preuve.

▪ **Principales directives communautaires récentes en matière de lutte contre les discriminations**

- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement des personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, traite des discriminations liées à la religion, aux convictions, au handicap, à l'âge et à l'orientation sexuelle ;
- Directive 2002/73/CE actualise et modifie les dispositions antérieures en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes concernant l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail.

Ces directives ont précisé la définition du principe de non-discrimination en y intégrant les notions de discrimination directe et indirecte et de harcèlement. Leur application requiert la mise en place dans les systèmes juridiques des États membres d'une nouvelle répartition de la preuve en matière civile au profit des victimes.

Conformément aux obligations européennes des États membres de l'Union, les directives communautaires doivent être transposées dans le droit national dans un délai imparti (3 ans). Or la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 n'est encore que partiellement transposée dans le droit français par la loi du 16 novembre 2001 complétée par la loi du 17 janvier 2002. En particulier, la France ne dispose toujours pas d'une « autorité indépendante » (art. 13.2), chargée notamment « d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination ». La mise sur pied de cette autorité semble cependant aujourd'hui imminente.

▪ **Autres dispositions communautaires pertinentes dans la lutte contre les discriminations**

Deux textes adoptés en 2000 par l'Union et le Conseil de l'Europe :

- art. 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE (n°2000/C 364/01 du 18 décembre 2000) ;
- protocole n°12 à la Convention européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales (CEDH) relatif à l'interdiction générale de la discrimination (signé à Rome le 4 novembre 2000 – non signé par la France).

1.3.2 Les catégories du dispositif juridique français

Les premiers outils juridiques français de lutte contre les discriminations ont été élaborés dans le cadre du Code Pénal, le choix de la voie répressive marquant un refus catégorique de toute distinction entre les personnes fondée sur leur appartenance supposée à une race, une ethnie, une nation, etc.

L'analyse des catégories qui structurent le dispositif juridique anti-discriminatoire du droit français et du droit communautaire est riche d'enseignement. Celle-ci permet de saisir à la fois la diversité des stratégies et des objectifs poursuivis par les institutions dans leur lutte contre les discriminations. Cette analyse permet aussi de mesurer les difficultés de transposition dans le droit français des directives communautaires anti-discriminatoires.

L'action du juge communautaire a complété, voire inspiré, l'action du législateur communautaire et conduit à clarifier et à élargir la notion d'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de sécurité sociale et de rémunération. Ainsi, le concept de discrimination indirecte, repris dans la directive 97/80 relative à la charge de la preuve, est né d'une construction jurisprudentielle.

▪ Égalité abstraite et égalité concrète

Les dispositions juridiques du droit français traduisent une vision globale et indifférenciée de la discrimination, centrée sur le principe d'égalité formelle des individus et tournée vers l'intégration. D'une manière générale, il apparaît ainsi qu'une conception abstraite de l'égalité informe les dispositions anti-discriminatoires du droit français (« les règles doivent s'appliquer de la même manière à toutes les personnes quelle que soit leur situation »), sans tenir compte du fait que l'application des mêmes règles à des situations différentes peut être génératrice de discriminations et donc ne pas suffire pour assurer l'égalité effective. Le droit français de l'égalité manifeste ainsi sa spécificité dans le cas de différences acceptables au regard des différences de situation. La règle est réputée, a priori, satisfaire les contraintes du principe d'égalité dès lors qu'elle est la même pour tous. Cette conception abstraite de l'égalité est clairement au cœur des commentaires du Conseil d'État dans son rapport *Sur le principe d'égalité* (1996) lorsqu'il y est affirmé que « l'héritage culturel centralisateur conduit en principe les juges du Conseil d'État et du Conseil Constitutionnel à ne pas admettre que l'égalité puisse être rompue par un traitement uniforme de situations différentes parce que l'égalité siège dans la généralité de la règle ».

L'interprétation actuelle du principe d'égalité et ses applications poussent à effacer les différences et à ne pas identifier les critères à partir desquels se produisent les déviations au principe d'égalité. L'un des principaux défis pour l'évolution à venir du droit français en matière de lutte contre les discriminations sera de définir les modalités de prise en compte des différences de situation pour parvenir à une égalité concrète et non plus simplement abstraite.

▪ Égalité de traitement et notion de discrimination

L'introduction dans le droit français, sous l'influence de la législation communautaire, de la notion de discrimination « indirecte » est fondamentale et marque une rupture radicale par rapport à la conception juridique classique des délits de discrimination. Elle permet en effet, désormais, de prendre en compte des « pratiques » discriminatoires non-intentionnelles, qu'elles soient institutionnelles ou systémiques, mesurées ou simplement révélées par leurs effets sur les individus et les groupes défavorisés. Pour les juges

communautaires, il n'est en effet pas nécessaire dans le cadre de la discrimination indirecte de connaître l'intention de l'auteur, la question de la preuve se focalisant sur l'effet induit par l'utilisation d'un critère apparemment neutre, dont on établit qu'il affecte ou est susceptible d'affecter en pratique un groupe identifié par un critère prohibé (origine, sexe, handicap...), et par conséquent d'avoir en pratique le même résultat qu'une discrimination directe.

Les directives communautaires ont aussi non seulement précisé la notion de harcèlement considérée, mais l'ont fait entrer dans le registre des formes de discrimination. En droit communautaire, on parle de discrimination « lorsqu'un comportement indésirable lié à des motifs [sus-visés] se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

- **Renversement de la charge de la preuve**

Le régime d'aménagement de la preuve a été élaboré en parallèle de la notion de discrimination indirecte par la CJCE. Il vise à réorganiser de manière équitable la charge de la preuve entre la victime et l'auteur de la discrimination présumée, qu'il s'agisse d'une discrimination directe ou indirecte. Ainsi, une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement doit établir devant la juridiction compétente les éléments de faits « qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ».

Une fois cette présomption de discrimination établie, « il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y pas eu violation du principe de l'égalité de traitement » et que sa décision est étrangère à toute discrimination.

Cette nouvelle répartition de la charge de la preuve a permis notamment à la CJCE de développer une approche des discriminations fondée sur les données statistiques pour évaluer l'effet discriminatoire sur le groupe visé : l'appréciation du bien-fondé d'une plainte est alors faite à partir de l'examen de la situation du groupe auquel appartient le plaignant, la comparaison, par exemple, des rémunérations perçues par les salariés du groupe considéré au sein d'une même entreprise par rapport aux autres salariés révélant une différence de traitement. Bien évidemment, dans le cas français, les interdicts pesant sur l'identification des personnes rendent difficile, sinon impossible, le recours à la comparaison pourtant reconnue comme élément de preuve par la CJCE.

- **Égalité de traitement et « action positive »**

Les directives communautaires visant à assurer concrètement la pleine égalité des personnes, le législateur européen a précisé que le principe formel de l'égalité de traitement des personnes ne devait pas empêcher un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique. Cette précision, si elle est lourde de difficultés pour une transposition en droit français, marque une volonté de ne pas exclure la possibilité pour les États d'avoir recours au concept anglo-saxon de « discrimination

positive » qui apparaît comme un axe, peu exploité à ce jour mais pertinent, de promotion du principe d'égalité.

I.4 L'ACTION PUBLIQUE EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : UN DEVELOPPEMENT RECENT QUI NE VISE PAS SPECIFIQUEMENT LE GROUPE DES ETUDIANTS

I.4.1 Le dispositif français de lutte contre les discriminations

▪ Un dispositif en cours de réforme

Dans ce cadre du dispositif national de lutte contre les discriminations, le monde étudiant n'est pas considéré comme un public spécifique, mais il est concerné, comme l'ensemble de la population, par ces politiques publiques mises en place récemment.

Le dispositif français de lutte contre les discriminations témoigne d'une transformation des politiques d'intégration qui prend sa source dans un renversement du diagnostic initial. Au-delà des handicaps (individuels ou collectifs), les difficultés d'intégration trouvent leur source dans le fonctionnement des grands appareils d'intégration (services publics, entreprises, logement social), au sein desquels l'agrégation d'actions individuelles, non orientées vers ce but premier, produit de la discrimination. Les dispositifs nationaux, d'abord centrés sur les discriminations raciales en tant que volet spécifique de la lutte contre les exclusions, tendent désormais à prendre en compte l'ensemble des phénomènes discriminatoires.

En attendant la mise en place imminente d'une « autorité indépendante », le Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations, chargé de la gestion du 114 (numéro d'appel gratuit pour les victimes de discrimination), est relayé au niveau local par les CODAC (Commissions d'Accès à la Citoyenneté), qui prennent en charge le traitement des cas de discrimination signalés à la plate-forme d'appel du 114.

Le bilan de ce dispositif, relancé en 2001 suite à deux rapports d'évaluation, reste mitigé. En effet, outre le fait que l'activité des CODAC est très variable d'un département à l'autre (en particulier la société civile, les associations y sont plus ou moins impliquées), l'efficacité du traitement des signalements de discrimination est relative. En effet, les CODAC et les référents chargés des cas de discrimination sont souvent démunis quant à la façon de « traiter » ces cas : s'agit-il d'engager un travail de médiation, simplement d'écouter de la personne ayant appelé de 114, ou encore de porter le cas en justice ?

La méconnaissance du dispositif par le grand public persiste malgré des campagnes de communication : une enquête du CREDOC réalisée en décembre 2001, estime que seulement 13 % de la population connaît le numéro vert 114.

Par ailleurs, les initiatives prises par les CODAC, de mise en place de groupes de travail thématiques chargés de réfléchir aux modes d'intervention dans tel ou tel champ de

discrimination, se sont parfois épuisées avec le temps. C'est le cas à Paris, où le groupe de travail consacré aux questions d'éducation ne s'est pas réuni depuis plus d'un an¹⁸.

Les actions en justice restent d'ailleurs relativement rares en France, même si elles sont en augmentation et de plus en plus médiatisées. Des associations ont en effet développé des actions en ce sens qu'elles souhaitent rendre visibles. C'est le cas notamment de SOS Racisme qui mène des actions de *testing* auprès d'employeurs, d'agences immobilières ou de lieux de loisirs, de façon à apporter des preuves d'attitudes discriminatoires. C'est aussi le cas de l'Association des Paralysés de France (APF), qui a par exemple mené récemment deux actions phares : l'une concernant l'accès aux trains SNCF de personnes en fauteuil, l'autre concernant l'accès d'une avocate handicapée à son lieu de travail, c'est-à-dire les tribunaux. La faiblesse des actions en justice est paradoxale dans la mesure où une enquête de l'*European Opinion Research Group* pour la Direction Générale Emploi et Affaires Sociales de la Commission Européenne sur la discrimination en Europe signale que la moitié des personnes interrogées en France a déclaré qu'elle tenterait une action en justice si elle était victime de discrimination¹⁹.

▪ La politique de la ville : discrimination positive territoriale

La politique de la ville est le cadre de mise en œuvre d'actions de lutte contre les discriminations menées au sein des quartiers que ciblent les Contrats de Ville. Les Contrats de Ville du XII^{ème} plan ont pour objet de lutter contre les mécanismes producteurs d'exclusion sociale au niveau territorial des quartiers et des agglomérations, mais également d'intervenir contre les mécanismes producteurs de discrimination, en particulier en direction des populations immigrées ou issues de l'immigration. Le Comité Interministériel des Villes (CIV) du 1^{er} octobre 2001 a décidé la mise en place à l'échelon des Contrats de Ville, de chartes locales de lutte contre les discriminations.

Une évaluation des conventions cadres des Contrats de Ville montre que 97% de ces conventions font référence à la lutte contre les discriminations²⁰. Mais cette évaluation montre aussi que les acteurs de la politique de la ville se disent « démunis » face à cette question, qu'elle soit envisagée de façon transversale ou concerne les thématiques emploi / formation / développement économique ou encore logement. Deux grands types d'actions sont menés dans ce cadre : les uns orientés vers « les acteurs » (intermédiaires du marché du travail, Education Nationale, bailleurs, entreprises etc...), les autres orientés vers « les publics », autrement dit les personnes potentiellement victimes de discriminations. Mais la définition de ces bénéficiaires potentiels des actions est variable : soit les opérateurs s'en tiennent à la mise en place d'interventions généralistes visant l'insertion des jeunes ou la lutte contre les exclusions, soit ils imaginent des dispositifs spécifiques relevant alors plutôt de « l'action positive » ciblant un public « issu de l'immigration ». Une évaluation à mi-parcours de la prise en compte de l'intégration des

¹⁸ Entretien avec Catherine ZUBER, CODAC de Paris.

¹⁹ Commission Européenne, Erobaromètre 57.0, mai 2003.

²⁰ J.Bac et N. Bechrouri, *L'intégration et la lutte contre les discriminations dans les Contrats de Ville du XII^{ème} plan*, doc. Polycopié en 2 tomes, FASILD, 2001.

populations immigrées et de la lutte contre les discriminations, suivie par la Délégation Interministérielle à la ville, est en cours.

Les actions menées dans le cadre de la politique de la ville peuvent toucher des étudiants résidant dans les quartiers de la géographie prioritaire, mais ceux-ci ne sont cependant pas spécifiquement visés.

- L'accent mis sur les discriminations sur le marché du travail peut concerner les étudiants au moment de la phase de sortie du « monde étudiant »

Parmi les dispositifs publics de lutte contre les discriminations, l'accent mis sur les discriminations à l'accès à l'emploi, qui ne vise pas là non plus spécifiquement les étudiants, peut cependant les concerner plus particulièrement, notamment pour les étudiants en passe de sortir du « monde étudiant », c'est-à-dire en phase d'insertion professionnelle (que ce soit sous forme de recherche de stage ou d'emploi).

Les pouvoirs publics se sont fixés pour objectif, depuis 1998, de sensibiliser et former les acteurs publics et privés à la lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi. Des accords cadres ont été signés à ce sujet entre le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le FASILD, l'ANPE. Cet engagement est formalisé dans le cadre du programme européen EQUAL à travers un projet de sensibilisation, d'information et de formation du Service Public de l'Emploi (SPE) et de ses agents (programme commun à la France, au Portugal et au Danemark). Les objectifs recherchés sont « de contribuer à l'adaptation, la modernisation, et la transformation du service public, d'en re-préciser l'éthique, de mieux appréhender, dans le domaine concerné, la notion de discrimination indirecte, et d'élaborer conjointement une offre de formation adaptée (initiale et continue) »²¹.

En dehors de ce cadre général, des actions plus spécifiques peuvent toucher plus particulièrement les étudiants : le parrainage notamment. Le parrainage relève d'une approche pragmatique : « il s'agit de permettre à des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, notamment en raison de l'image négative de leurs quartiers de résidence, de leur origine ou de l'absence de réseau de relations dans le monde du travail, d'accéder à un emploi ou à une formation qualifiante, grâce à l'intervention de parrains bénévoles, actifs ou retraités »²². Ce type d'action, parfois comprise comme visant principalement les jeunes ayant un faible niveau de qualification, est aussi mis en œuvre en direction de jeunes diplômés, notamment par l'AFIJ, Association Française pour l'Insertion des Jeunes diplômés, depuis 1997.

I.4.2 En direction des étudiants : quelques dispositifs spécifiques mis en place par des établissements

Les dispositifs anti-discrimination visant plus spécifiquement les étudiants sont rares : il s'agit du Médiateur de l'Education Nationale d'une part, et d'initiatives d'établissements

²¹ Voir le site gouvernemental à ce sujet : <http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/discrimination/index.htm>

²² CREDOC, Le parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations », Migrations Etudes, n°112, février-mars 2003.

d'autre part. Un rapport récent du Sénat signale un projet gouvernemental visant les discriminations en situation de formation, mais qui ne semble pas concerner l'enseignement supérieur : « en septembre 2003, le gouvernement a chargé un juriste de préparer un projet de loi sur les discriminations dans l'enseignement primaire et secondaire, ainsi que dans la formation des adultes »²³.

■ Le médiateur de l'Education Nationale

Le rôle du médiateur de l'Education Nationale, et des médiateurs d'académies, consiste à examiner « des demandes individuelles émanant des usagers et des personnels du service public de l'éducation. L'objectif prioritaire est d'aider à trouver une issue satisfaisante aux différends rencontrés avec le système éducatif »²⁴. Dans l'Académie de Paris, le médiateur a été saisi à 255 reprises en 2002. Les réclamations proviennent pour 41% des usagers, et parmi ceux-ci, pour 24% de l'enseignement supérieur (c'est-à-dire des étudiants). Le rapport d'activité 2002 ne permet pas d'identifier le nombre de cas de réclamations pour discrimination. Parmi les cas rapportés à titre d'exemple, aucun ne concerne une situation de discrimination, et un seul correspond à des propos à caractère raciste. Il est donc difficile, compte tenu des catégories retenues pour rendre compte de l'activité des médiateurs, de connaître l'ampleur réelle des réclamations pour discrimination, ni d'apprécier l'action du médiateur en la matière.

■ Des dispositifs au sein des établissements

L'Institut d'Etudes Politiques de Paris a passé, depuis 2001, une convention avec sept Lycées situés au sein de ZEP en vue de la mise en place d'un recrutement spécifique. Il s'agit d'une présélection, interne à l'établissement, d'un groupe d'élèves qui doit ensuite rencontrer un jury, composé d'enseignants de l'IEP et du directeur, au cours d'un entretien. Les élèves retenus bénéficient ensuite d'une bourse et d'un soutien pédagogique particulier en plus des enseignements communs. Il s'agit bien dans ce cas d'une initiative relevant de l'action positive (ou « discrimination positive »). L'établissement souligne notamment qu'un « lycéen de Creil ou du Val Fourré n'est pas sur un pied d'égalité avec un élève du Lycée Henri IV à Paris ou du Lycée du Parc à Lyon. Il devra surmonter quatre types d'obstacles, qui constituent en réalité autant de handicaps »²⁵. Les obstacles identifiés sont les suivants :

- le concours, socialement discriminant dans la mesure où il avantage les élèves qui viennent d'un environnement socioculturel ou socioprofessionnel initié ;
- le manque d'information : les informations diffusées par les canaux institutionnels demeurent insuffisantes, elles doivent bien souvent être complétées par des réseaux personnels et familiaux : c'est le fameux « délit d'initié » ;
- un phénomène d'autocensure et sentiment d'incompétence : « Sciences-Po, ce n'est pas pour moi » ;

²³ Sénat, *La lutte contre l'homophobie*, Les documents de travail du Sénat, série législation comparée, décembre 2003.

²⁴ Rapport du médiateur de l'éducation nationale, mai 2003.

²⁵ cf. dossier de presse de l'expérimentation : <http://www.sciences-po.fr/presse/zep/zep.pdf>

- les étudiants issus des catégories sociales moins favorisées s'orientent plutôt vers des filières courtes (moins coûteuses) et rapidement opérationnelles.

Par ailleurs, concernant le handicap, de plus en plus d'universités, dont les universités parisiennes, ont mis en place des « référents handicap » au sein de leurs services, chargés de prendre en charge les difficultés éventuelles des étudiants handicapés. La proportion d'étudiants handicapés dans les universités parisiennes est équivalente à la moyenne nationale, et pour l'année 2001-2002, les universités parisiennes ont accueilli 574 étudiants handicapés (0,35% des effectifs).

Les « référents handicap » ou « relais handicap » sont chargés de l'interface entre les étudiants et le personnel enseignant, administratif et technique de l'université. Cette action est réalisée dans un double objectif :

- d'une part, que les étudiants handicapés suivent un parcours aussi semblable que possible à celui de l'ensemble des étudiants ;
- d'autre part, que chaque UFR ou chaque service soit le plus autonome possible dans la prise en compte des situations de handicap.

I.4.3 Au niveau local : quel positionnement des municipalités ?

Au niveau local, les municipalités se positionnent dans le champ de la lutte contre les discriminations principalement :

- à travers la contractualisation avec l'Etat dans le cadre de la politique de la ville (cf. supra),
- via la conduite de diagnostics locaux d'intégration,
- ou encore via la mise en place de groupes de réflexion : c'est le cas de l'agglomération lyonnaise qui a produit un rapport de synthèse sur les discriminations raciales dans le cadre de ses séminaires « Millénaire 3 ».

Concernant les actions des collectivités en direction des étudiants, notre bilan n'a pas permis d'identifier de projet visant la lutte contre les discriminations. Les seules actions identifiables dans ce domaine concernent les politiques d'accessibilité à tous des établissements d'enseignement, et vise donc un groupe particulier, celui des étudiants ou usagers handicapés (bien que les aménagements réalisés dans le cadre de ces politiques bénéficient au final à l'ensemble des usagers, dans la mesure où chacun peut temporairement être en situation de mobilité réduite : accident, transport d'objets lourds ou encombrants, etc.). Un rapport récent, concernant les collectivités territoriales et la vie étudiante, montre l'engagement limité des collectivités en direction du monde étudiant, et ne témoigne d'aucune expérience en matière de prise en compte des discriminations²⁶.

²⁶ Complément d'action et OVE, *Collectivités territoriales et vie étudiante*, mars 2002.

Concernant plus précisément Paris, le positionnement de la municipalité semble se porter pour l'instant sur un travail de diagnostic et de connaissance :

- Le diagnostic intégration, coordonné en 2003 par l'APUR, ne visait pas directement l'identification des phénomènes de discrimination, et les seuls éléments concernant les étudiants renvoient finalement à la proportion d'étudiants étrangers.
- Une étude concernant « L'accès des personnes en situation de Handicap à l'enseignement supérieur », visant à qualifier l'accessibilité aux établissements, a été commandée à l'APUR.
- Enfin, le conseil parisien de la vie étudiante a rédigé un rapport intitulé « Lutter contre les discriminations », qui propose une liste d'action à mettre en œuvre par la municipalité.

I.4.4 Un essai de synthèse des modes d'action disponibles

Au final, dans l'objectif de qualifier l'action publique en matière de lutte contre les discriminations, on peut considérer que les différents dispositifs renvoient à trois principaux registres d'action, quels que soient d'ailleurs les motifs de discrimination visés, que l'on cible un groupe social particulier (comme les étudiants) ou non :

- le registre de la prévention : actions d'information, de communication concernant les phénomènes et processus de discrimination, concernant les droits et la législation ;
- le registre de l'accompagnement : parrainage, médiation, appui, écoute ;
- le registre de la réparation ou de la compensation : action positive (discrimination positive), actions en justice.


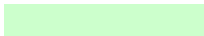
Ces registres recouvrent des actions qui peuvent être conduites soit en direction d'individus, soit en direction de groupes. Par ailleurs, ces registres d'action peuvent être mobilisés en direction de différents publics cibles :

- le grand public, l'ensemble de la population ;
- les acteurs intermédiaires : individus ou organismes permettant l'accès à un service ou un bien, et pouvant potentiellement produire une discrimination directe ou indirecte ;
- le public potentiel : individus ou groupes dont certaines caractéristiques sont connues comme pouvant constituer des motifs de discrimination ;
- les personnes s'estimant victime de discrimination.

Le tableau suivant vise à rendre compte de ces différents registres d'action. Il ne constitue donc pas le compte-rendu exhaustif de toutes les actions possibles, mais permet de mieux lire les logiques d'action envisageable en fonction des publics visés.

TABLEAU DE SYNTHÈSE : DECLINAISON DES REGISTRES D'ACTION EN FONCTION DES PUBLICS CIBLES

	grand public	intermédiaires	public potentiel	discrimination vécue
Prévention	campagne de communication	information sur la législation et sur les processus	information sur les droits et les dispositifs de lutte	information sur les droits et les dispositifs de lutte
Accompagnement		démarche de qualité de service intégrant la prise en compte des discriminations	parrainage, accessibilité des bâtiments	médiation, appui, écoute
Réparation			action positive	actions en justice, médiation

-  collectif
-  individuel
-  collectif ou individuel

II STATUT PROTECTEUR MAIS SITUATION PRECAIRE : UN TERRAIN PROPICE AUX DISCRIMINATIONS ?

Si la question des discriminations en milieu étudiant est, on l'a vu, peu mise en perspective par les chercheurs et observateurs du monde étudiant, cela ne signifie pas pour autant que le phénomène soit inexistant. Il s'agissait alors pour cette étude exploratoire de sonder les acteurs de l'enseignement supérieur d'une part, et les étudiants eux-mêmes d'autre part.

Ce que les observateurs n'observent pas, les acteurs du monde universitaire peuvent-ils le percevoir ? Autrement dit, comment les professionnels du milieu universitaire, notamment les différents services des établissements d'enseignement supérieur, appréhendent-ils les problématiques d'inégalités de traitement subies par les étudiants ? Disposent-ils d'outils permettant de les repérer ?

Partant d'une définition de l'étudiant comme bénéficiaire d'un statut juridique et social particulier, que peut-on dire du jeu de ce statut au regard des discriminations potentielles : favorise-t-il les discriminations ou est-il, au contraire, protecteur ? En quoi les discriminations subies par les étudiants peuvent-elles apparaître comme spécifiques ?

II.1 L'APPRECIATION DIFFICILE DU PHENOMENE PAR LES ACTEURS DU MONDE UNIVERSITAIRE

II.1.1 Les outils de connaissance

- L'absence de dispositif de repérage spécifique...

Par « outils de connaissance » nous désignons l'ensemble des données et informations statistiques et qualitatives dont disposent les chercheurs et les acteurs pour cerner de manière objective les faits de discrimination en milieu étudiant tant dans leur ampleur que dans leur fréquence et leur évolution. Entrent également dans cette catégorie les modes de repérage particuliers, les études en cours éventuellement menées par des institutions publiques ou privées pour mieux connaître les discriminations en milieu étudiant. Un inventaire des outils de connaissance des discriminations en milieu étudiant a été entrepris avec l'objectif d'évaluer le niveau de familiarité avec ces outils par les divers acteurs du monde étudiant –services administratifs et pédagogiques des établissements supérieurs, administrations publiques, associations, centres de recherche.

Les entretiens menés avec des acteurs du monde étudiant ont cependant amené au constat de l'absence de dispositifs de repérage spécifique. Si des faits de discriminations sont relevés, les acteurs ne disposent pas de données chiffrées relatives aux discriminations en milieu étudiant. Des directions de scolarité aux services d'information et d'orientation professionnelle, en passant par les services de médecine universitaire, les associations et les syndicats étudiants, aucune des personnes interrogées ne nous a signalé l'existence de base de données recensant les cas de discrimination survenue en milieu étudiant parisien. Aucun acteur n'a porté à notre attention l'existence d'études ou

d'enquêtes en cours de réalisation, de la part d'organismes liés à l'enseignement supérieur sur la question des discriminations.

Interrogés sur les moyens à leur disposition pouvant leur permettre le cas échéant de repérer des phénomènes de discrimination, des acteurs nous ont indiqué faire usage de divers outils susceptibles, selon eux, de fournir des indications sur les discriminations.

En matière de discrimination à l'embauche, ou de difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi, les services d'orientation et d'information professionnelle de l'université Paris III nous ont signalé la diffusion périodique d'enquêtes auprès des étudiants diplômés portant sur leur insertion professionnelle. Il nous a cependant été précisé que la fiabilité de ces enquêtes était faible compte tenu d'un fort taux de non-réponse. Mais concernant l'insertion, dans ces enquêtes, de questions de nature à appréhender des phénomènes de discrimination de type ethno-racial, culturel, sexuel ou liée au handicap, il nous a été précisé que de telles questions étaient non seulement « proscrites par la loi » mais qu'elles seraient sans doute « malvenues » et mal accueillies par les étudiants.

Alors même que des bases de données recensant les cas de discriminations n'existent pas au sein des services sollicités, la majorité des personnes rencontrées convient que des fichiers détenus par les universités permettent de repérer certaines formes de discriminations, à condition de « les analyser avec un regard et des questions appropriés ». Ces remarques confirment que l'appréhension des discriminations passe d'abord par un rapport particulier aux données socio-démographiques existantes, une manière particulière de traiter les statistiques disponibles et d'interpréter leurs effets sociaux sur le parcours des étudiants.

Les registres d'inscription informatisés détenus par les services de scolarité, dans la mesure où ils renferment des informations relatives au sexe, à la nationalité, au baccalauréat obtenu, au lieu d'habitation, à la profession des parents, pourraient permettre de dresser certains constats concernant des faits de discrimination. Plusieurs directeurs de scolarité d'universités parisiennes notent ainsi que les femmes étaient de fait surreprésentées dans certains établissements ou filières. Et si certains ne veulent voir dans le « sexe » qu'une variable socio-démographique « ordinaire » ni plus ni moins significative que le type de baccalauréat et les revenus déclarés des parents, d'autres acteurs concèdent que cette forte concentration de femmes dans des établissements et des cursus particuliers –marketing, communication, ressources humaines– révèle une vision sociale « sexuée » des métiers et est probablement le résultat d'une orientation précoce des jeunes filles vers des métiers « féminins ».

De la même façon, plusieurs référents handicaps nous ont signalé avoir recensé de nombreuses difficultés en matière d'insertion professionnelle des étudiants handicapés, tout en ne disposant d'aucune base de données statistiques répertoriant ou décrivant précisément les cas survenus.

Ainsi, si la majorité des acteurs admet détenir peu d'informations quantitatives sur les discriminations en milieu étudiant, en revanche la plupart sont en mesure, lorsqu'on les invite à la faire, de citer des sources d'informations externes permettant éventuellement un repérage des processus de différenciation voire de discriminations.

▪ ... mais des données à exploiter ?

En matière d'insertion professionnelle, les services d'information et d'orientation disposent des études produites par le CÉREQ (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications), pôle public d'expertise dépendant des Ministères de l'Éducation Nationale et de l'Emploi. Si les statistiques et recherches produites par le CÉREQ fournissent des indications précieuses sur l'insertion professionnelle des étudiants, la perspective adoptée par ces études ne permet cependant pas de cerner avec précision des phénomènes de discrimination liée, notamment, à l'origine ethno- raciale, à la nationalité ou au handicap, et se concentrent principalement sur des problèmes de formation.

En matière de handicap, plusieurs acteurs nous ont renvoyés, pour des données chiffrées, vers les Relais Handicap Santé lorsque ceux-ci existent au sein des universités concernées. Il s'avère, effectivement, qu'une base de données visant à collecter des informations sur l'insertion professionnelle des étudiants handicapés était en cours de réalisation au sein du Relais Handicap Santé (RHS) de l'université de Jussieu.

La construction de bases de données informatisées par les établissements vise à mieux connaître les étudiants pour une meilleure gestion des flux et des besoins. L'objectif assigné à ces projets ne s'inscrit pas officiellement dans une démarche de lutte contre les discriminations. Ainsi, par exemple, la création en cours par les services de la scolarité de l'université Paris III d'une base de données multicritères (« APOGEE ») pourrait, selon les personnes en charge de ce projet, permettre d'apercevoir plus clairement des problèmes de discrimination en recoupant diverses variables socio-démographiques (âge, sexe, nationalité, origine géographique...), mais ce n'est pas l'objectif prioritaire de cette base de données. De la même manière, le groupement Paritech, association de neuf écoles d'ingénieurs parisiennes, mène actuellement une étude statistique afin de mieux cerner les caractéristiques sociales des étudiants inscrits dans les écoles regroupées au sein de Paritech, mais la question des discriminations, affirme le responsable de ce projet, n'est pas au cœur de cette étude.

Les enquêtes de l'Observatoire de la Vie Étudiante, de la Direction de l'enseignement supérieur et des services de médecine préventive sont aussi citées parmi les principales sources disponibles pour appréhender les principaux problèmes des étudiants.

Les associations étudiantes rencontrées, sélectionnées pour leur engagement particulier dans les débats sur les inégalités de traitement entre étudiants, nous ont déclaré pour certaines mener des études internes ou recourir à des données publiques pour étayer leurs actions. La section de la Sorbonne de la Ligue des Droits de l'Homme, par exemple, affirme ainsi pouvoir disposer des ressources du service juridique central de la LDH en charge des questions de discrimination. Par ailleurs, la LDH mènerait régulièrement des auditions auprès des personnels du monde universitaire afin de compléter les données publiques dont l'association fait usage.

En matière de discrimination sexuelle, les associations féministes rencontrées indiquent faire usage des statistiques publiées chaque année par le Secrétariat aux Droits des Femmes. Une représentante de l'association Mix-Cité notait cependant que ces données ne distinguent pas les cas de discrimination touchant la population étudiante de l'ensemble des femmes.

Ainsi, en dépit d'une abondance de données statistiques relatives à la population étudiante, les discriminations en milieu étudiant ne peuvent être quantifiées car les études disponibles reposent sur des catégories « aveugles » à la question des discriminations. Les acteurs ne disposent ainsi que d'une vision imprécise et éclatée des phénomènes discriminatoires. La perception de la notion même de discrimination apparaît d'ailleurs de façon relativement imprécise.

II.1.2 Une perception imprécise des contours de la notion

Les acteurs interrogés donnent au phénomène de « discrimination » des définitions diverses, voire contradictoires, en y englobant des phénomènes composites. Ces définitions présentent un aspect tour à tour abstrait et théorique, ou bien très concret lorsque les auteurs se réfèrent à des exemples pratiques. D'une manière générale, les définitions des acteurs convergent vers la définition généralement acceptée de la discrimination, à savoir que la discrimination consiste à « traiter des personnes égales devant la loi de manière inégale en vertu de critères illégitimes ».

Pour certains, la discrimination qualifie tout comportement portant atteinte à « l'intégrité physique ou psychique de la personne ». Pour d'autres, c'est le fait de ne pas accorder à un candidat la possibilité d'accéder à « bien ou un service » sur la base de critères « autres que les compétences ». Ces critères, alors taxés d'« arbitraires » ou d'« illégitimes », recouvrent le plus souvent des considérations raciales, culturelles, religieuses, d'origine, réelle ou supposée. D'autres acteurs entendent par discrimination le fait de ne pas garantir, en l'occurrence aux étudiants, « une scolarité égale ».

Dans une perspective plus large, est parfois appelée discrimination « toute attitude ou comportement tendant à brimer une personne sur la base d'un critère illégitime », une définition large à laquelle sont intégrées les « violences physiques et verbales ». La discrimination est aussi entendue comme une « différence arbitraire de traitement appliquée d'une personne ou d'un groupe en violation du principe fondamental d'égalité ». La discrimination est parfois érigée en un « synonyme de rejet » ou bien référée aux « mentalités intériorisées par les personnes ». Certains acteurs remarquent que la discrimination, si elle s'apparente bien à une inégalité de traitement, peut être « intentionnelle ou non-intentionnelle ».

Il faut noter, par ailleurs, une confusion répandue entre ce qui relève d'un processus discriminatoire et les inégalités sociales. Nombreuses sont les personnes interrogées qui estiment que la discrimination peut être « soit raciale, soit sociale », sans établir de distinction nette entre ces deux registres. Une des personnes interrogées estime préférable de parler d'« inégalités sociales » plutôt que de discriminations. Certains acteurs considèrent même que la « discrimination sociale » est la seule entrée pertinente (sans pour autant apporter plus de précision quant à la distinction entre inégalités et discriminations). On constate ainsi une confusion quasi générale entre « discrimination » et « inégalité sociale ». Cette confusion a pour corollaire une incertitude forte sur les motifs majeurs de discrimination (race, culture, nationalité, religion, sexe...).

II.2 LE DEBAT SUR LE CARACTERE PROTECTEUR DU STATUT

Interrogés sur leur propre perception des phénomènes de discrimination tant du point de vue de leur ampleur que de leur fréquence et de leur évolution, et étant invités à distinguer la situation dans la société française en général, de la situation en milieu étudiant en particulier, la plupart des acteurs s'accordent pour considérer le milieu étudiant comme relativement préservé d'un phénomène répandu et en augmentation.

II.2.1 Une lecture des discriminations dans la société française

Plusieurs des personnes interviewées jugent qu'il se serait produit, depuis les années 90, une aggravation réelle des phénomènes de discrimination. Une amplification du problème qu'ils expliquent en avançant des causes multiples. Tandis que certains invoquent la persistance d'attitudes et de comportements racistes et antisémites au sein de la société française, d'autres privilégient l'hypothèse d'un « relâchement des tabous racistes et xénophobes » dans l'opinion, favorisé en partie par l'enracinement, voire la « banalisation », du Front National et de ses thèses dans le débat politique français. Certains vont plus loin dans leur critique en évoquant le « refus persistant de la société française d'assumer son multiculturalisme », un déni qui se traduirait par le maintien d'une « chape de plomb », d'une « torpeur culturelle » face aux questions d'identités. Il se perpétuerait ainsi dans les esprits l'image d'une « France éternelle menacée par l'immigration illégale et le communautarisme ». Cette « paralysie culturelle » formerait un terreau favorable aux actes de discrimination ethno-raciale et culturelle. Pour un des responsables d'établissement interrogés, la discrimination dans la société française serait ainsi « non seulement très forte, mais inavouée ». Plusieurs personnes estiment, en outre, que la mobilisation récemment observée sur le thème des discriminations serait d'autant plus intense que ce problème a longtemps fait l'objet d'un « déni », d'un « refus de voir la réalité des choses », d'une « relativisation » de la part des autorités publiques et de l'opinion dont attesterait aujourd'hui encore, selon un élu étudiant, l'« inaction » relative des pouvoirs publics face à la recrudescence des actes antisémites.

Au contraire, un certain nombre de personnes interrogées, parmi lesquelles figurent des responsables d'associations impliquées dans la lutte contre les discriminations, considèrent qu'il n'y pas de réelle augmentation des faits de discriminations mais que ce thème est, en fait, entouré aujourd'hui d'une plus grande liberté de discussion et rendu plus visible par la mobilisation des acteurs publics, nationaux et européens, des associations et par l'écoute plus forte dont bénéficie la parole des victimes. En matière d'emploi, par exemple, le responsable d'un service universitaire en charge de l'insertion professionnelle note ainsi que les cas de discrimination à l'embauche ont toujours existé mais qu'ils sont aujourd'hui « plus médiatisés ». Pour le responsable d'un syndicat étudiant (droite), il conviendrait de voir dans cette médiatisation amplifiée des cas de discrimination la véritable cause de l'agitation actuelle sur le thème des discriminations. En effet, ce responsable estime que la « médiatisation excessive » de cas de discriminations à l'embauche générerait un « effet d'optique » en faisant croire à une augmentation des faits discriminatoires. Le même évoque les effets pervers d'une « dérive communautariste » à l'œuvre dans la société française pour rendre compte de la récente mobilisation sur ce

sujet des responsables politiques ainsi que des tentatives de récupération du discours anti-discriminatoire par les syndicats, associations et « lobbies communautaires ».

Loin d'une vision homogène de la discrimination dans la société française, les acteurs dressent des constats nuancés selon les motifs et les champs concernés par des cas de traitement inégal.

Plusieurs personnes interrogées estiment subjectivement que les discriminations de type sexiste et homophobe sont en recul, avec un progrès évident de l'acceptation de l'homosexualité et de l'égalité de statut entre hommes et femmes, même si l'on observe régulièrement des « flambées » de violence homophobe ou sexiste. Mais les jugements sont partagés, puisqu'un certain nombre d'acteurs jugent que les discriminations sexiste et raciale s'aggravent, ainsi que la discrimination culturelle et religieuse, en particulier à l'égard des jeunes musulmanes portant le voile. En matière de handicap, une forte majorité des acteurs consultés, et pas seulement les référents handicaps directement concernés par cette question, dénonce la faiblesse persistante de la mobilisation pour assurer une égalité de traitement entre personnes valides et handicapées.

Quant aux motifs majeurs des discriminations, les avis divergent sur les causes réelles des inégalités de traitement entre individus au sein de la société française. Si les facteurs de discrimination varient bien selon les périodes, la focalisation sur la « question identitaire » ne serait aujourd'hui qu'une sorte d'avatar ou de substitut « post-moderne » de la « question sociale ». De façon similaire, certains considèrent que la principale cause de discrimination, au-delà des caractères ethnique, culturel ou sexuel, reste le « statut social » et les inégalités financières qui s'y rattachent. Ces hésitations attestent une nouvelle fois de la confusion fréquente entre discrimination et inégalité sociale.

II.2.2 La protection du statut

▪ Le statut étudiant : une protection apparente...

Les acteurs du monde étudiant formulent fréquemment le jugement selon lequel le milieu universitaire serait globalement protégé des discriminations affectant la société française dans son ensemble, le milieu étudiant constituant, de par les valeurs de tolérance et d'égalité qui l'imprègnent, une sorte de « havre de paix », un « sanctuaire républicain » préservant ceux qui en sont membres des méfaits discriminatoires.

Là encore, en l'absence d'indicateurs pour évaluer précisément l'ampleur de la discrimination en milieu étudiant, les avis divergent. De l'avis de plusieurs acteurs, s'il y a eu par le passé des cas de discriminations en milieu étudiant, la tendance serait plutôt à l'« amélioration », les cas de discriminations « rares » et l'évolution des institutions et des acteurs face à ce problème « positive ». Les personnels administratifs interrogés ont pour la plupart le sentiment que la discrimination ne constitue d'ailleurs pas un problème saillant ni un thème de conflit et de revendication de la part des associations et syndicats étudiants.

Un syndicaliste étudiant estime que, comme dans la société française, l'irruption du débat sur la discrimination en milieu étudiant n'est autre que le résultat d'un « effet d'optique » et

d'un « dérapage » du débat sur les effets de la démocratisation et de la massification de l'enseignement supérieur illustré par « l'affaire Sciences-Po ». Les garanties juridiques existantes sont jugées suffisantes pour prévenir les inégalités de traitement entre les étudiants. Ce que l'on qualifie de « discriminations » ne serait en fait, dans le cas des étudiants, que des différences de réussite induites par des niveaux d'information et des moyens financiers différents. Du côté des associations étudiantes, l'université est perçue comme « l'un des derniers lieux du métissage ». Par ailleurs, les dispositifs habituels de l'université, comme par exemple l'anonymat des copies lors des examens empêcherait toute discrimination.

D'une façon générale, ce point de vue sur les inégalités socio-économiques qui devanceraient largement les difficultés relevant de discriminations est largement répandu. La plupart des acteurs rencontrés estiment en effet que les inégalités entre étudiants relèvent principalement d'inégalités économiques. Pour certains, le fait d'être étudiant serait, en dehors de cette difficulté « de base », plutôt un facteur facilitant la vie sociale : voire même un facteur de discrimination « positive » au sens où « les gens aiment bien les étudiants ».

Par ailleurs le « milieu étudiant » serait marqué par des valeurs de solidarité et de tolérance qui exclut de fait toute attitude discriminatoire.

L'idée que les étudiants ne sont pas les plus en difficulté, et donc pas non les plus sujets à discrimination, est d'ailleurs assez répandue. Le fait d'être étudiant s'accompagnerait donc plutôt d'un ensemble de « facilités » : il existe beaucoup de dispositifs d'appui aux étudiants, de tarifs spécifiques pour l'accès à différents services ou aux loisirs etc.

▪ ...qui renvoie principalement à l'amont de la vie étudiante, au moment de l'orientation...

On relève cependant une conscience vive des inégalités de fait entre les étudiants, appuyée par des cas multiples de situations s'apparentant, de l'avis même des personnes interrogées, à des processus de discrimination. La majorité des personnes auditionnées admettent ainsi que si le monde universitaire est en apparence protégé, en réalité le milieu étudiant est confronté aux discriminations de la même manière que la société française dans laquelle il s'insère, sans être en mesure de résoudre cette contradiction.

Les étudiants interrogés ont le sentiment que les faits des discriminations éventuelles surviennent surtout dans les relations de « face-à-face » entre professeurs et étudiants, tandis que les relations des étudiants avec l'administration fonctionneraient sur un mode objectif et « dépersonnalisé » qui ne générerait pas de traitement inégalitaire.

Plusieurs étudiants établissent d'ailleurs une distinction en matière de discrimination entre les grandes écoles, où les relations entre étudiants et avec les enseignants sont plus personnelles, et l'université, lieu de l'anonymat et de la massification où les relations seraient moins personnelles. Dans ce contexte plus « dépersonnalisé », estiment plusieurs étudiants, le risque de discrimination serait plus élevé.

Un étudiant ivoirien nous a rapporté plusieurs cas de discrimination raciale en milieu étudiant le touchant directement ou visant des connaissances. Les cas de discrimination

en milieu étudiant constituent même, selon lui, « une routine ». Parmi ces personnes discriminées, le sentiment s'est même imposé, selon lui, que pour éviter la discrimination il faut vivre avec des gens qui vous ressemblent, dans un « aire géographique » ou un « milieu social » homogène. Comme beaucoup d'étudiants africains, cet étudiant affirme en effet avoir découvert la discrimination en changeant de lieu géographique et de groupe social. Pourtant, cet étudiant considère lui aussi que le milieu étudiant forme malgré tout un univers plus tolérant et égalitaire que le reste de la société française.

Mais au-delà des situations de discrimination directe qui peuvent intervenir dans les relations interpersonnelles, une majorité des personnes interrogées admet que des discriminations systémiques opèrent en milieu étudiant, sinon comment expliquer, remarquent des responsables de scolarité et services d'orientation professionnelle, la sous-représentation des filles dans les classes préparatoires scientifiques et dans les écoles d'ingénieurs –elles représentent seulement 15% des effectifs de Paritech– alors qu'elles représentent 52% des élèves de terminale S ?

Si l'information et l'orientation constituent de l'avis général des facteurs décisifs de la réussite scolaire, il faut aussi prendre en compte des facteurs de sélection plus ou moins objectifs sans lesquels on ne saurait expliquer pourquoi 60% des élèves des lycées de la Courneuve sont dirigés vers des filières techniques et professionnelles. La question de la discrimination en milieu étudiant devrait alors aussi inclure une réflexion en amont portant sur les procédures d'orientation et de sélection opérant au niveau du collège et du lycée.

▪ ...ou vers les étudiants étrangers, plus spécifiquement touchés

Les discriminations touchant les étudiants étrangers sont jugées plus importantes. Les associations d'aide aux étudiants étrangers estiment qu'il y a eu un durcissement des conditions d'accueil de ces étudiants après les attentats du 11 septembre 2001, se traduisant par une baisse du nombre de visas étudiants délivrés chaque année et des procédures administratives de plus en plus lourdes et tatillonnées.

Les services du CROUS estiment que les étrangers ont, plus que les autres, des difficultés à trouver un « logement en ville », dans la mesure où ils ne peuvent pas toujours disposer facilement d'une caution parentale.

Le CROUS est généralement confronté à deux périodes de tension au cours de l'année universitaire :

- à la rentrée (afflux d'étudiants),
- en janvier : ce sont souvent des étudiants étrangers qui ont « galéré » et épuisé toutes les adresses (même la médiation des assistantes sociales du CROUS ne fonctionne pas toujours).

Parmi les étrangers, ce sont les étudiants de pays hors union européenne, qui sont particulièrement mis en difficulté. Un exemple nous a été rapporté :

Une chambre de 18 m² était louée 750 Euros à deux étudiants, qui ont écrit au CROUS pour dénoncer cet abus. Ces deux étudiants étaient étrangers, de nationalité différente :

- un allemand qui a trouvé un logement ensuite assez rapidement,*
- un sénégalais qui n'a rien trouvé pendant des mois, même avec les lettres d'appuis d'une assistante sociale du CROUS.*

Ces difficultés des étudiants étrangers sont aussi une réalité concernant les questions d'emploi : les étrangers doivent demander une autorisation préalable à la préfecture, qui peut constituer un frein, car ils sont alors disponibles moins rapidement que les Français.

Les étudiants étrangers sont donc clairement en situation de cumul de difficultés, en partie liée à leur statut particulier et aux démarches administratives supplémentaires qu'il engendre.

La question des étudiants étrangers n'est pas développée dans cette étude, et nous renvoyons aux différents travaux disponibles sur ce sujet (cf. première partie du rapport).

II.2.3 La précarité de la vie étudiante, facteur facilitant les discriminations

Les acteurs rencontrés concèdent dans leur vaste majorité que les discriminations sont une réalité en milieu étudiant, même si les services des établissements d'enseignement n'enregistrent pas de plainte précise à ce sujet. Ainsi, nombre de responsables en charge de l'orientation et de l'insertion professionnelle des étudiants admettent que la discrimination de type ethno-racial est une réalité en matière d'embauche. C'est même un problème jugé majeur en matière d'apprentissage et une situation régulièrement rencontrée dans le cadre des recherches de stage et d'emploi.

Dans leur majorité, les étudiants jugent que l'ampleur et la fréquence des discriminations varient en fonction des conditions économiques. Une étudiante de nationalité algérienne, ayant elle-même été victime de discriminations en matière d'emploi et de logement, constate qu'en période de morosité économique les réactions discriminantes, notamment en matière d'embauche, seraient plus répandues qu'en période de croissance, tout en considérant dans le même temps que le milieu étudiant serait dans l'ensemble plus protecteur et moins sensible à ces variations conjoncturelles, puisque les individus y seraient « en principe » jugés toujours selon leur mérite.

Surtout, c'est la précarité des conditions de vie des étudiants qui est systématiquement évoquée. Et cette précarité, voire précarisation selon certains, qui vient relativiser le caractère protecteur du statut étudiant :

- parce que le statut, s'il pourrait protéger des discriminations, au moins dans les établissements universitaires, ne protège en rien des difficultés socio-économiques ;
- parce que ces difficultés socio-économiques peuvent fonder des situations de vulnérabilité sur lesquelles peuvent venir s'ajouter des situations de discrimination. Les

étudiants travaillent de plus en plus durant leurs études et l'université ne s'est pas adaptée à cette évolution ;

- la discrimination influencerait également sur les différences de réussite entre étudiants. Sans être en mesure de repérer précisément les mécanismes à l'œuvre, un responsable estime que des facteurs discriminants sont vraisemblablement à l'origine du taux d'échec très élevé des étudiants en 1^{ère} année de DEUG et du taux très faible d'étudiants – inférieur à 10% dans certaines filières – obtenant leur maîtrise en quatre ans.

II.3 UNE TENTATIVE DE MESURE AUPRES DES ETUDIANTS

Une enquête a été conduite auprès d'un échantillon d'étudiants parisiens. Compte tenu de la taille de cet échantillon, il convient d'en analyser les résultats avec précaution, et surtout, les conditions de mise en œuvre de cette enquête interdisent toute généralisation. Ainsi, la part des étudiants étrangers est en sur-représentation au sein de l'échantillon du fait de la passation d'une partie des questionnaires lors des Etats Généraux de la vie étudiante –ils représentent 40% des sondés qui ont renseigné leur nationalité. L'importance de cet effectif au sein de la population sondée traduit malgré tout ce qui constitue l'une des spécificités du milieu étudiant parisien.

L'objectif de cette courte enquête visait à apporter des éléments d'appréciation de la part des étudiants eux-mêmes, sans chercher une représentativité, que nous n'aurions pu atteindre dans le cadre de cette mission (qui ne se résumait pas, loin s'en faut, à la passation de ce questionnaire)²⁷. Les résultats renseignent cependant utilement sur les discriminations perçues et vécues par les étudiants.

II.3.1 Les discriminations perçues : un enjeu prioritaire pour les étudiants

- Les discriminations sont un sujet de préoccupation...

Dans le cadre de ce sondage, la participation des étudiants, dépassant largement celle qui avait été escomptée, témoigne de l'intérêt que ce sujet «sensible » suscite au sein du milieu étudiant. En effet, l'essentiel de l'enquête se déroulant lors de la période de révision des partiels universitaires, les étudiants ont néanmoins spontanément répondu aux sollicitations et leurs nombreux questionnements quant à l'impact et la publication des résultats de ce sondage confirment cette assertion. Selon les étudiants sondés, l'enquête aborde un sujet de réflexion pertinent et « instructif ». Certains enquêtés ont noté le numéro vert –114– destiné à la lutte contre les discriminations mentionné au cours du questionnaire.

Si les étudiants se sont généralement directement ou indirectement sentis concernés par ce sujet, la majorité d'entre eux a éprouvé cependant des difficultés à cerner la notion de

²⁷ Voir en annexe une description de l'échantillon et le questionnaire lui-même.

discrimination. La plupart se sont interrogés sur la pertinence de leur expérience et ont éprouvé des difficultés à distinguer les situations relevant de discrimination réelle de celles pouvant provenir d'un sentiment plus flou. Dans ce contexte, les intitulés des questionnaires qui présentaient, sciemment, de manière floue le terme de discrimination, a permis aux étudiants sondés d'interpréter librement la notion.

Une des questions de l'enquête concernait, non pas les discriminations vécues, mais l'opinion : quels types de discrimination semblent les plus fréquents, quelle est l'évolution perçue de ces phénomènes ?

- La discrimination est un phénomène fréquent ou très fréquent pour la majorité (57%) des étudiants ayant répondu, et seuls 8% estiment qu'il s'agit d'un phénomène rare.
- Le motif de discrimination perçu comme le plus fréquent est l'origine, suivi de l'apparence physique (critère qui peut être rapproché du précédent), de la nationalité (une part importante de notre échantillon est constitué d'étudiants étrangers) et la religion.
- Tous les critères sont jugés constants, à l'exception de la religion considérée comme un motif en augmentation, et l'orientation sexuelle, jugé en recul.

Les entretiens qualitatifs réalisés avec les étudiants confirment ces éléments de jugement sur l'évolution des discriminations dans la société française. La quasi-totalité des étudiants questionnés estime que les cas de discrimination dans la société française seraient en recrudescence, citant la multiplication des contrôles policiers « au faciès » dans les transports, les discriminations persistantes à l'égard des Noirs et des personnes d'origine maghrébine en matière d'emploi et de logement, la banalisation des injures racistes et antisémites, allant parfois jusqu'à l'agression. Ces témoignages d'étudiants révèlent une sensibilité aiguë au problème des discriminations qui souvent tranche avec la prudence ou la circonspection des acteurs du monde éducatif.

▪ ... variable selon le type d'établissement ou de formation fréquenté

Ces entretiens auprès des étudiants révèlent cependant des niveaux de perception subjective variables de l'ampleur des discriminations en milieu étudiant, dépendant de l'expérience personnelle de chacun. Ainsi, une étudiante d'origine congolaise juge que le milieu universitaire reste assez aveugle à la question des discriminations, même si on n'en parle un peu plus aujourd'hui. Diplômée d'une grande école, elle constate que les enseignants et les étudiants cultivent une vision très « optimiste » du devenir de chaque individu, fondée sur la croyance en la rétribution du mérite, en la valorisation de l'effort personnel, ce qui est, pour les « minorités diplômées », estime cette étudiante, assez éloigné de la réalité.

A l'inverse, les étudiants de la Convention ZEP de Sciences-Po que nous avons interrogés notent qu'une image très négative pèse sur les « jeunes beurs des banlieues » et sur certains « quartiers chauds », même après avoir intégré une grande école. Le même étudiant juge que cette mauvaise image est « souvent méritée ». Ces étudiants qui ont bénéficié d'une procédure d'accès particulière à l'Institut d'Études Politiques de Paris après leur baccalauréat ont généralement peu été confrontés à des problèmes de

discrimination en milieu étudiant. Cela explique sans doute en partie un discours méfiant, voire critique sur le thème de la discrimination, et une vision plus optimiste que celle d'étudiants d'université. Un étudiant d'origine maghrébine estime ainsi que l'on fait « trop de bruit » autour de la question des discriminations et qu'il faudrait éviter la stigmatisation « positive ou négative ». Un étudiant interrogé estime que le caractère cosmopolite de plus en plus affirmé de la société française contredit le sentiment d'une discrimination aggravée défendu par certains. L'un de ces étudiants estime même qu'en agitant ce thème on entretiendrait un sentiment de « paranoïa ».

Tout en se déclarant exaspérés par le fait d'être sommés en permanence de « s'intégrer », alors qu'ils sont nés en France, ces étudiants prônent une position d'« indifférence » sur la question des identités. Ils ne nient pas l'existence de discriminations, ayant eux-mêmes des parents, frères et sœurs qui ont été confrontés parfois à ce problème, mais pensent qu'il faut travailler à changer l'image négative des « jeunes des banlieues ». Une initiative telle que la Convention ZEP de l'IEP est de nature, selon eux, à modifier cette image par la valorisation du travail et de l'effort, par la diffusion de « modèles » dans les quartiers, fondant leurs espoirs sur « l'effet boule de neige » de la Convention ZEP pour changer le regard des autres.

II.3.2 Caractéristiques des discriminations vécues par les étudiants

Du point de vue des situations vécues ou connues, quelles sont les caractéristiques des discriminations à l'encontre des étudiants ? Ces discriminations sont-elles spécifiques ? Ou bien le fait d'être étudiant n'expose-t-il pas de façon particulière à tel ou tel phénomène discriminatoire ?

▪ Des étudiants effectivement confrontés à des situations de discrimination

Au terme de l'analyse de l'enquête, il s'avère que 39% des étudiants ayant répondu au questionnaire estiment avoir été confrontés, au cours de la vie étudiante, à une ou plusieurs situations de discrimination. Ce constat remettrait en cause l'idée de relative protection du milieu étudiant vis-à-vis des discriminations.

Ce constat est d'autant plus fort chez les étudiants étrangers dans la mesure où 55% des étudiants étrangers qui se sont exprimés affirment avoir fait l'objet de discriminations contre 27% des étudiants français. Ainsi, les étudiants étrangers semblent potentiellement davantage exposés à des situations de discrimination. Néanmoins, un certain nombre de ces situations de discrimination perçues par les étudiants étrangers peuvent relever de différences liées à leur statut (par exemple : réglementation sur le droit de travail des étudiants étrangers, etc.).

▪ Les motifs de discrimination : origine et apparence physique

Sur l'ensemble des étudiants qui s'estiment discriminés, seuls 49 ont renseigné les rubriques concernant les motifs et champs de discrimination.

Si l'on excepte la nationalité, premier motif de discrimination cité du fait la forte proportion d'étudiants étrangers dans notre échantillon, les principaux motifs de discrimination vécue cités par les étudiants sont l'origine (réelle ou supposée) et l'apparence physique, deux motifs qui se recouvrent d'ailleurs largement.

- Premier motif invoqué : la nationalité, 32% de l'ensemble des réponses (34/105).
- Second motif invoqué : l'origine réelle ou supposée, 25% de l'ensemble des réponses (26/105).
- Troisième motif invoqué : l'apparence physique, 24% de l'ensemble des réponses (25/105).

Au-delà de leur expérience personnelle les motifs signalés sont les mêmes :

- L'origine réelle ou supposée : 47% de l'ensemble des réponses (41/88 réponses).
- La nationalité : 23% de l'ensemble des réponses (20/88 réponses).
- L'apparence physique : 16% de l'ensemble des réponses (14/88 réponses).

▪ Les champs : le logement et l'emploi

Le logement et l'emploi (ou les stages) sont les principaux domaines qui constituent des contextes de discrimination vécue par les étudiants enquêtés.

- Premier thème de discrimination : au cours d'une recherche de logement, 29% des réponses (30/105).
- Deuxième thème de discrimination : au cours d'une recherche d'emploi, de stage, 26% des réponses (27/105).
- Troisième thème de discrimination : dans le choix des études ou lors de l'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur, 21% des réponses (22/105).
- Quatrième champ : lors de démarches auprès de l'administration, 13% des réponses (14/105).

Ces deux derniers thèmes, qui renvoient aux relations avec l'institution universitaire ou aux démarches administratives à mettre en œuvre au cours de la vie étudiante, relativisent une fois encore l'idée d'une protection du statut, et surtout souligne un champ de discrimination visant spécifiquement les étudiants. Il reste cependant difficile de connaître plus précisément à quels événements ces citations font allusion, les questionnaires étant très peu complétés concernant les « précisions » ou les espaces laissés libres pour décrire ces situations.

Les autres champs de discrimination (santé, transports, loisirs) concernent moins de 10% des réponses.

Au-delà de leur expérience personnelle, lorsqu'ils évoquent les discriminations visant des étudiants dont ils ont été les témoins dans leur entourage, les personnes interrogées citent les mêmes champs :

- à 35%, il s'agit de discrimination intervenant lors de la recherche d'un logement ;

- à 28%, il s'agit de discrimination intervenant dans le cadre de recherche d'emploi ou de stage ;
- à 18%, il s'agit de discriminations intervenant au cours d'un choix d'études ou d'une inscription.

Les deux premiers champs principaux coïncident avec des thèmes de discrimination « classiques » qui touchent l'ensemble de la population française (logement et emploi) et regroupent chacun un peu plus d'un quart des réponses des étudiants s'estimant l'objet de discriminations. En revanche, le 3^{me} champ de discrimination exprimé est totalement spécifique à la population étudiante : en effet, les implications sont importantes pour les étudiants puisque ces discriminations touchent directement les modalités de leurs études.

Le croisement entre les champs de discrimination et les motifs ne donne pas de différence significative : quel que soit le champ concerné, les motifs principaux sont toujours l'origine, l'apparence physique et la nationalité. La nationalité est le premier motif cité concernant l'emploi par les étrangers : ce qui renvoie aux difficultés déjà évoquées liées aux autorisations préalables de travail pour les étudiants étrangers. Enfin, un autre élément semble distinguer étudiants français et étrangers : les discriminations lors du choix des études ou d'une inscription, dont les étrangers s'estiment plus victimes (12 réponses sur 42) que les Français (6 réponses sur 31). Là encore, on peut interpréter ces résultats au regard des dispositifs juridiques existants, notamment des éventuelles procédures d'équivalence de diplôme d'un pays à l'autre.

III LES PROCESSUS DE DISCRIMINATIONS AU COURS DE LA VIE ÉTUDIANTE : MOMENTS ET CHAMPS

En termes institutionnels, est considéré comme étudiant toute personne détenant une « carte » d'étudiant et fréquentant régulièrement un établissement dispensant un enseignement supérieur –Universités, Grandes Écoles, Lycées, publics ou privés²⁸. Mais d'un point de vue social, le statut étudiant correspond à une « période de vie » plus ou moins longue et précaire où cours de laquelle les individus font l'expérience de la dépendance, voire de la pauvreté. Cette définition sociale du statut d'étudiant s'appuie sur les constats établis par l'Observatoire National de la Vie Étudiante qui présentait dans son dernier rapport la « dépendance, forte et durable, de la majorité des étudiants » et la « faiblesse prolongée des ressources monétaires » comme des traits généraux de ce statut²⁹.

Du point de vue des motifs, les discriminations affectant les étudiants ne se distinguent pas intrinsèquement de celles dont sont victimes les autres personnes de la société. Ces discriminations peuvent procéder de différentes raisons : ethniques ou raciales (couleur de peau, origines), culturelles (y compris religion), sociales (âges, situations matrimoniales orientations sexuelles, handicaps).

Les discriminations visant les étudiants se singularisent davantage en fonction des champs où elles surviennent prioritairement. Les éléments apportés par l'enquête par questionnaire ont montré que ces champs renvoient principalement aux contraintes élémentaires du statut d'étudiant –« étudier, se loger, subvenir à ses besoins ».

Les discriminations en milieu étudiant ont pour principale spécificité de présenter un caractère cyclique, en raison duquel les discriminations éprouvées par les étudiants dans les différents champs coïncident avec des moments particuliers de la période de vie étudiante et varient en intensité selon le degré de précarité / dépendance des étudiants.

Afin d'appréhender les discriminations en milieu étudiant et leur poids relatif, il convient alors de distinguer trois phases de la vie étudiante, où la nature des discriminations les plus fortement ressenties et leurs conséquences sur la vie des étudiants varient selon un facteur temps :

- phase d'accès,
- phase « études »,
- phase de sortie.

Au-delà du bénéfice d'un statut, être étudiant correspond avant tout à une « période de vie ». La question des discriminations gagne à être appréhendée du point de vue de la période de vie de façon :

²⁸ Olivier GALLAND, Marco OBERTI, *Les étudiants* Paris, La Découverte, (coll. « Repères »), 1996, 123 p.

²⁹ Voir Claude GRIGNON, *Les étudiants en difficulté. Pauvreté et précarité*, Rapport de L'ONVE au Ministre de l'Éducation Nationale, mai 2000, 18 p.

- à spécifier les formes et types de discriminations vécues par les étudiants aux différents moments de leur parcours ;
- à aborder le phénomène sous l'angle des processus plus que des faits ponctuels.

Les entretiens menés auprès des différents acteurs du monde universitaire (voir en annexe la liste des entretiens) et ceux menés auprès des étudiants eux-mêmes ont permis de mieux qualifier les caractéristiques des discriminations à l'œuvre aux différentes périodes de la vie étudiante.

De manière générale, la prise en compte de ces différences temporelles dans l'expérience des discriminations pourra permettre de mieux cibler les populations nécessitant des mesures de correction des discriminations.

III.1 TEMPS 1 : L'ENTREE DANS LA VIE ETUDIANTE

III.1.1 L'accès aux études

- Des difficultés plus marquées dans les écoles qu'à l'université

En matière d'inscription dans un établissement universitaire, aucun cas répondant à une forme de discrimination directe de type racial, ethnique, religieux, sexiste, etc. n'a été signalé par les acteurs interrogés ou repéré dans le cadre de l'enquête. Dans leurs relations avec les administrations des universités, les étudiants interrogés affirment n'avoir ressenti aucune discrimination, les étudiants étant traités par les fonctionnaires de manière égale. Selon un directeur de scolarité, s'il n'y a pas légalement de sélection à l'entrée des universités, sauf exception (Paris 2 – Dauphine), en pratique on pourrait parler de discrimination dans les procédures d'admission à l'université, notamment dans les filières les plus demandées. En effet, le fait d'avoir à utiliser un ordinateur pour s'inscrire pourrait être considéré, selon ce responsable, comme un facteur de discrimination.

Une étudiante de nationalité française, née au Congo, diplômée du CELSA, rapporte que lors de son entretien d'admission, on ne lui a posé « que des questions sur l'Afrique ». Habitante d'Épinay, en Seine-Saint-Denis, elle souligne que lorsqu'elle intégra Sciences-Po, après un DEUG de communication et une maîtrise d'histoire, elle ressentit une « certaine méfiance » de la part des autres étudiants. Une fois que des rapports de confiance allant « au-delà des préjugés » ont été établis, certains étudiants lui ont avoué « avoir eu peur d'elle au début », venant d'une banlieue réputée « dangereuse ». Selon elle, l'esprit élitiste des grandes écoles qu'elle a fréquentées serait encore plus durement ressenti par les « minorités » qui cumulent une distance sociale et culturelle avec les autres étudiants.

Ce témoignage sur un cumul des handicaps socioculturels rejoint celui d'étudiants de la convention ZEP de l'IEP de Paris qui se sont plaints de rares problèmes relationnels, voire d'un certain « mépris » de la part d'enseignants et d'étudiants agissant avec des idées préconçues sur ce que les uns et les autres sont capables de faire.

Des représentants d'associations homosexuelles rapportent des cas de discrimination de type homophobe dans des écoles d'ingénieurs, jugées moins tolérantes (« esprit de corps » associé à des valeurs masculines) que les universités. L'anonymat est aussi moins fort dans les Grandes Écoles.

▪ Des catégories particulièrement sensibles : les étudiants étrangers...

En revanche, plusieurs cas qualifiés de « discrimination » ont été rapportés concernant les étudiants étrangers. Ces cas concernent des étudiants étrangers confrontés à des difficultés importantes pour obtenir un visa d'entrée sur le territoire français. Le responsable d'une association d'aide à ces étudiants estime que ces cas sont même en recrudescence avec le durcissement des conditions de délivrance des visas depuis les attentats du 11 septembre 2001. Les étudiants ressortissants des pays arabes et du Maghreb seraient, selon un des acteurs interrogés, les principales victimes de ces restrictions liées à des impératifs sécuritaires. Les étudiants originaires d'Afrique noire se heurteraient également à des refus de délivrance de visa plus fréquents dans le cadre du contrôle des flux migratoires. De manière générale, les étudiants étrangers entrés sur le territoire français de manière légale seraient confrontés à des démarches administratives compliquées et tatillonnes sans avoir une connaissance suffisante de la loi française. Pour les étudiants, la Ligue des Droits de l'Homme (LDH) dispose d'un service juridique dédié à l'assistance des étudiants étrangers dans leurs démarches administratives avec les services centraux de l'État.

D'après les chiffres communiqués par la section de la LDH de la Sorbonne, sur les quelque 30 étudiants étrangers qui ont contacté cette association en 2003, 15 à 20 l'ont fait pour des problèmes qualifiés par eux ou par les responsables de la LDH de « discrimination ».

Les étudiants étrangers qui tentent de rester sur le territoire et de poursuivre leurs études après l'expiration de leur visa seraient, selon les témoignages, confrontés à des problèmes qui dépassent la simple question de la discrimination, puisque vivant dans la clandestinité ils deviennent une main-d'œuvre taillable et corvéable pour le marché du travail illégal, ne peuvent pas, en principe, louer de logement, ni accéder aux services médicaux. Concernant les relations des étudiants étrangers avec le milieu éducatif, de rares cas d'inscription d'étudiants étrangers dans certains travaux dirigés, pour des motifs supposés ethniques ou raciaux, ont été signalés.

▪ ...et les étudiants handicapés

En matière de handicap, les personnes interrogées reconnaissent largement l'existence à Paris de discriminations de type « systémique » ou indirect à l'égard d'étudiants handicapés qui souvent ne peuvent pas s'inscrire dans l'établissement de leur choix pour suivre le cursus voulu pour des raisons essentiellement d'accessibilité. En effet, de nombreux bâtiments parisiens étant classés, ils ne répondent pas aux normes d'accessibilité pour les étudiants handicapés ou ne disposent pas de matériels adaptés à ces étudiants.

Un étudiant malentendant admis, dans le cadre d'un accord d'échange avec une université étrangère, au sein d'une grande école déplore l'absence de structures d'accueil adaptées pour les étudiants handicapés, ce qui oblige ces étudiants à recourir dès leur entrée à l'université au « système D ». D'origine américaine, il constate que ce qui est fait pour les étudiants handicapés dans les universités américaines est sans commune mesure avec ce qui est prévu dans les universités et les grandes écoles en France, même lorsque ces établissements sont aussi bien dotés que l'IEP de Paris. Cet étudiant regrette d'avoir dû lui-même se signaler aux enseignants au début de l'année. À quelques mois des examens finaux, il affirmait même ignorer comment ses examens de fin d'année, notamment oraux, allaient se dérouler et ne savait même pas à qui s'adresser pour régler ces problèmes.

III.1.2 L'accès au logement

De nombreux cas de discrimination de type ethnique ou racial sont signalés, dans le secteur du logement, et plus précisément dans le parc locatif privé. Plusieurs élus étudiants s'en font l'écho, jugeant ces cas « très répandus ».

Depuis sa première inscription dans une université parisienne, une étudiante d'origine maghrébine affirme avoir rencontré des difficultés permanentes pour se loger. Si les propriétaires se montrent très courtois au téléphone, elle se serait heurtée à des refus répétés chaque fois qu'elle énonçait son nom à consonance maghrébine. Cette étudiante rapporte même un cas d'agression verbale directe. En 1999-2000, elle aurait essuyé 10 à 15 refus qu'elle attribue à ses origines maghrébines. En désespoir de cause, elle a dû se résoudre à s'exiler en Province, faisant pendant plusieurs mois le trajet Paris – Province, où là aussi, tient-elle à préciser, elle a été confrontée à des actes de discrimination, moins fréquents cependant compte tenu, estime-t-elle d'un marché locatif moins tendu. De retour à Paris, elle a trouvé, après avoir rencontré les mêmes difficultés, un logement dans le quartier de Belleville, en passant par une agence tenue par l'épouse d'un Algérien. C'est une propriétaire de nationalité chinoise qui a accepté de lui louer l'appartement en se déclarant sensible aux problèmes de discriminations auxquelles l'étudiante avait été confrontée. *A posteriori*, cette étudiante interprète cette solution comme une forme de « communautarisme involontaire », des problèmes de discriminations répétés ne lui ayant laissé d'autre choix que de passer par la « filière communautaire ».

Cet exemple rejoint celui d'une autre étudiante. À la recherche d'un logement en 1997, une étudiante d'origine congolaise affirme s'être heurtée à plusieurs refus de la part de bailleurs qui acceptaient par téléphone de lui faire visiter l'appartement, mais refusaient de lui louer lorsqu'ils constataient, d'après elle, qu'elle était noire. Après plusieurs tentatives, une « propriétaire juive », précise-t-elle, a accepté de lui louer un appartement sachant les difficultés qu'elle avait rencontrées.

Un étudiant ivoirien n'a pas réussi à se loger dans le parc locatif privé malgré de multiples tentatives et a dû se tourner vers une résidence étudiante du CROUS. Il a d'abord tenté de trouver une colocation, mais tous les loueurs ont refusé par téléphone en entendant, selon lui, son fort accent africain. À deux reprises, il a fait appeler un ami français auquel il a été répondu que la chambre n'était pas encore louée. Cet étudiant ivoirien pense que la

réputation de « mauvais payeurs » des Africains n'est pas totalement usurpée, l'expliquant par un rapport particulier de résistance à loi et une réaction revancharde générée par les difficultés justement rencontrées pour louer.

En matière de handicap et d'accès au logement, l'insuffisance de logements adaptés aux handicapés moteurs est forte selon plusieurs témoignages.

III.2 TEMPS 2 : PENDANT LES ETUDES

III.2.1 Les difficultés directement liées aux études

Quelques étudiants interrogés évoquent des situations qu'ils ont ressenties comme discriminatoires dans leurs relations à l'institution universitaire. Ces cas restent très difficiles à objectiver et sont rapportés ici à titre d'illustration d'un sentiment de discrimination assez répandu, qui ne doit pas être sous-estimé, et qui touche un ensemble de situations au cours de la vie étudiante.

Une étudiante affirme qu'un professeur de droit international et économique avait une attitude différente à l'égard des étudiants d'origine maghrébine ou africaine et à l'égard des étudiants français. Elle pense que c'est d'abord le patronyme qui déterminait l'attitude du professeur à l'égard des étudiants. Cela se serait traduit par des fins de non recevoir répétées à de requêtes formulées par les étudiants « indésirables », un mépris et une distance relative. Elle admet que ces accusations sont d'ordre subjectif et restent indémonstrables, sinon par la convergence des témoignages des étudiants victimes de ces inégalités de traitement. Elle attribue cette discrimination aux opinions « racistes » d'un professeur connu pour ses positions extrêmes. Situation de discrimination ressentie également avec des professeurs eux-mêmes d'origine maghrébine qui auraient fait preuve d'un préjugé plus favorable à l'égard des étudiants français. Cette étudiante pense que les phénomènes de discrimination sont favorisés par cette massification et cette « déshumanisation » des relations. Dans une grande école, au contraire, il serait plus facile pour les enseignants de juger les étudiants sur leur travail réel, leurs compétences, leurs efforts et leur mérite. Elle admet cependant que les origines sociales jouent un rôle important dans les relations professeurs – élèves.

Un étudiant en doctorat de nationalité ivoirienne rapporte que dans le cadre d'un séminaire l'enseignant aurait donné la priorité aux doctorants français pour choisir un exposé, une date de présentation de leurs travaux avant de laisser les étudiants étrangers ou noirs de nationalité française présenter les leurs. Le même enseignant aurait indiqué aux étudiants français que leur présence était facultative les jours où les étudiants étrangers présenteraient leurs travaux.

Les responsables de scolarité interrogés nous ont aussi signalé des cas d'étudiants s'estimant lésés par les dates d'examen coïncidant avec des fêtes religieuses. Les universités s'en tiennent sur cette question aux dates fixées par le *Bulletin Officiel*.

III.2.2 Le logement

▪ Les étudiants sont particulièrement touchés

Les étudiants ne sont théoriquement pas plus victimes de discrimination en matière de logement, mais ils peuvent l'être plus souvent de par leur plus grande mobilité. Les étudiants ont tendance à déménager tous les ans : les risques de discrimination sont les mêmes que pour le reste de la population mais avec des occurrences plus fréquentes. Par ailleurs, les étudiants ne sont pas une catégorie sociale toujours bienvenue : du fait de leurs faibles ressources, d'une part, et parce qu'ils changent souvent de logement et obligent donc les propriétaires à engager plus souvent des démarches de mise en location, état des lieux entrée-sortie etc.

Face aux difficultés rencontrées, les étudiants adoptent des attitudes de «prévention». Par exemple, une étudiante africaine s'est mise récemment en quête d'un appartement plus grand avec son conjoint d'origine français. Elle n'a pas visité elle-même les logements, envoyant son compagnon à sa place, de peur d'un refus ou d'« être un boulet ». Ils ont trouvé un logement à Belleville où elle n'est apparue devant le propriétaire qu'au moment de la signature du bail.

▪ Le rôle des intermédiaires du marché du logement étudiant

Le rôle des intermédiaires du marché du logement (association gérant des annonces notamment) est particulièrement sensible et souvent ambigu. Ils sont soumis à une double contrainte de satisfaire à la fois les étudiants et les propriétaires. « Si on ne répond pas à la demande du propriétaire, il va voir ailleurs ». Or un certain nombre de ces demandes présente un caractère discriminatoire :

- beaucoup demandent une garantie parentale en France, d'autre en Europe (« donc si on envoie un étudiant marocain on se fait incendier ») ;
- d'autres préfèrent des locataires de sexe masculin ou féminin ;
- d'autres encore souhaitent une origine précise : asiatique ou anglophone notamment ;
- les raisons invoquées : peur des impayés, mais aussi présence d'autres personnes étrangères dans l'immeuble, ou encore la pression des copropriétaires.

Face à ces demandes les intermédiaires tentent effectivement de les satisfaire et entrent de ce fait dans un système de coproduction de la discrimination (cf. discrimination systémique). Les étudiants n'ont pas de contact direct avec les annonces confiées par les propriétaires. Le personnel de la structure intermédiaire est chargé de donner aux étudiants les adresses qui conviennent à leur demande. Une sélection s'opère de cette façon, sur la base de la bonne intention de ne pas « envoyer les étudiants au casse-pipe », en appliquant effectivement les demandes des propriétaires. Ces intermédiaires, souvent de bonne foi, ne se rendent pas compte de leur participation à ce système. Ils se font d'ailleurs l'écho des plaintes des étudiants qu'ils reçoivent, et estiment avec eux que les discriminations dans l'accès au logement étudiant sont fréquentes.

III.2.3 Emploi et stages

Au cours de cette phase de la vie étudiante, des discriminations sont fréquentes concernant le champ de l'emploi et des stages. Les étudiants sont touchés par des discriminations qui ont cours dans certains champs d'activité et qui sont justement les champs d'activité qui alimentent le marché des « jobs » étudiants.

La plupart de nos interlocuteurs notent de réelles différences hommes / femmes face aux jobs étudiants :

- le CROUS estime que certains emplois sont relativement sexués : les femmes ont plus de chance d'obtenir des emplois de garde d'enfant et sont aussi de fait favorisées par la filière « logement contre service » ;
- ce constat est confirmé par des associations chargées de la diffusion des annonces de jobs : comme pour le logement, ces intermédiaires relaient les demandes des employeurs (principalement des particuliers : chambre contre service) et participent donc à produire la discrimination.

Si des employeurs classiques de l'emploi étudiant du type « Mac Do » ne discriminent pas, ce n'est en revanche pas le cas du secteur plus large de la restauration, ou pour les emplois d'accueil. Par ailleurs, beaucoup d'étudiants passent par des entreprises d'intérim, dont certaines ont, ou ont eu, des pratiques discriminatoires révélées au grand jour ces dernières années. Les entreprises d'intérim font partie de ces intermédiaires du marché du travail (selon l'expression du sociologue Olivier Noël) qui participent au système de production des discriminations en relayant les demandes de leurs entreprises clientes.

A titre d'exemple, parmi les personnes rencontrées pour cette étude, une étudiante d'origine maghrébine ayant besoin de travailler pour subvenir à ses besoins, rapporte avoir essuyé plusieurs refus de la part d'employeurs lorsqu'elle s'est portée candidate à des postes de réceptionniste dans l'hôtellerie. On lui aurait au moins une fois déclaré que les « Arabes » pouvaient travailler en cuisine, mais pas en contact avec la clientèle. Selon elle, les employeurs anticipent les attitudes racistes de leurs clients sans être eux-mêmes nécessairement racistes.

Au-delà des jobs étudiants, les discriminations peuvent aussi avoir lieu à l'occasion de la recherche de stages devant accompagner les formations. Par exemple, le développement des stages ou des formations par alternance, notamment à l'université, peut à la fois rendre visible et générer certaines formes de discrimination :

- difficulté à trouver un employeur pendant la formation,
- et évaluation fondée en partie sur la qualité de la recherche d'emploi ou de stage.

Lors d'une recherche de stage, un étudiant malentendant s'est vu répondre au téléphone que le poste était pourvu alors que, après vérification par une tierce personne, ce n'était pas le cas. Il lui a fallu dix entretiens avant de décrocher un stage. Selon lui, beaucoup d'employeurs lorsqu'ils entendent « handicaps » traduisent par « inadaptés ». Cet étudiant rapporte de nombreux cas de discrimination à l'égard des étudiants handicapés lors de la recherche de stage (« Mais qu'est-ce qu'il va pouvoir faire ? », sentiment d'être relégué

dans un coin, de n'être pas traité comme les autres stagiaires). Lors de son propre stage, il a eu le sentiment d'être cantonné par rapport aux autres stagiaires dans des tâches dénuées d'intérêt et tenu à l'écart des clients.

Une étudiante d'origine congolaise a effectué des stages au cours de ses études dans les médias. Après plusieurs refus et un taux de non-réponse élevé elle a décroché un stage à Africa n°1, radio communautaire, et à Radio France Internationale. Ce sont les deux seules réponses positives qu'elle a reçues.

III.3 LA SORTIE DE LA PERIODE DE VIE ETUDIANTE : L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Les études de l'AFIJ, sur la base des jeunes suivis dans le cadre de l'activité de l'association, font partie des rares études montrant que les discriminations sont loin de toucher les plus bas niveaux de qualification. Les jeunes diplômés se heurtent aussi largement à ce type de difficultés concernant l'accès à l'emploi, voire au premier emploi.

Une étude de 1999, portant sur 456 jeunes diplômés résidant dans les quartiers de la géographie prioritaire de la politique de la ville, montre que la plupart étaient en difficulté d'accès à l'emploi. Ces jeunes diplômés sont encore plus en difficulté s'ils sont issus de l'immigration, et ont encore plus de mal à accéder à un emploi qualifié.

Une autre étude, conduite en 2001, concernant les jeunes femmes issues de l'immigration, prouve que pour les jeunes femmes les difficultés à accéder au premier emploi sont encore plus importantes.

Ces phénomènes ont pour conséquences, selon l'AFIJ, des attitudes d'« Auto-discrimination ». Les jeunes diplômés font preuve d'un déficit d'effort pour optimiser les candidatures aux emplois et développent une forme de honte qui se traduit par une certaine agressivité envers les employeurs.

Le service discrimination de SOS Racisme confirme ces sentiments de discrimination de la part de diplômés de l'enseignement supérieur. Les étudiants qui appellent le service sont en général des diplômés bac + 3, + 4 ou +5 qui ont donc un certain bagage et qui tentent de trouver un emploi correspondant à leurs compétences. Or, beaucoup font des petites missions, de l'intérim, mais ne trouvent pas de poste fixe.

A titre d'illustration de ces difficultés : une femme d'origine africaine diplômée de Sciences-Po, mère de deux enfants, est toujours à la recherche d'un emploi 3 ans après l'obtention de son diplôme. Lorsqu'elle affirme aux employeurs qu'elle est diplômée de Sciences-Po, il lui est souvent demandé si elle a obtenu son diplôme dans le cadre de la « Convention ZEP » récemment mise en place par l'IEP de Paris. Selon elle, cette Convention a déjà introduit dans l'esprit des employeurs l'idée d'un diplôme « à deux vitesses ». Elle pense que le stage à SOS-Racisme qu'elle a effectué au cours de ses études constitue un « handicap » sur son curriculum vitae, les employeurs voyant en elle une « activiste », une « redresseuse de torts ». Au moins, un directeur des RH lui a conseillé de supprimer la mention de ce stage dans son CV. Elle-même a décidé de supprimer sa photo et de cacher qu'elle est mère de deux enfants, après qu'on lui ait plusieurs fois précisé qu'il

fallait être « disponible » pour le poste convoité. Depuis, elle constate que le taux de réponse à ses candidatures spontanées a significativement augmenté. Candidate à un poste de chargé de communication sur la question de la représentation médiatique des « minorités visibles » au sein d'une chaîne de télévision, elle trouve « dommage que le fait d'être un Noir ou un Arabe soit considéré comme une qualité pour être recruté, avant le diplôme ».

III.4 LES CONSEQUENCES DES DISCRIMINATIONS SUR LA VIE DES ETUDIANTS

III.4.1 Précarisation

Selon les étudiants ayant répondu au questionnaire, les discriminations dont ils estiment avoir été l'objet ont entraîné une série de difficultés qui contribuent à précariser leur situation. Sur les 55 étudiants ayant répondu à cette question :

- 19 ont mentionné des problèmes financiers pour subvenir à leurs besoins ;
- 16 ont dû prendre un logement excentré du lieu ;
- 15 ont dû procéder à un changement d'orientation d'études ;
- 13 estiment que l'emploi ou le stage qu'ils ont dû accepter est en décalage avec leur niveau de qualification.

Parmi les étudiants estimant avoir été l'objet de discrimination lors du choix de leurs études ou d'inscriptions universitaires, 27% (plus d'un quart !) estiment avoir été contraints de changer l'orientation de leurs études. Un peu plus d'1/4 des étudiants étrangers et 1/3 des étudiants français qui estiment avoir été l'objet de discrimination et qui s'expriment sur leurs impacts évoquent cette conséquence.

En ce qui concerne les étudiants victimes de discrimination dans le cadre de leur prospection d'emploi, il est fréquent que ceux-ci soient contraints d'accepter des emplois inférieurs (ou sans rapport) à leur niveau de qualification, voire estiment que cela a engendré des problèmes financiers : une précarisation dans le cadre d'une période de vie déjà fragile.

Les effets des discriminations sont aussi d'ordre pratique et matériel: absentéisme, décrochage, scolarité perturbée pouvant aller jusqu'à l'échec et l'abandon des études, allongement des études, difficultés à concilier études/travail, gênes financières liées à une situation de chômage, une sous-rémunération, délais longs avant de trouver un emploi, enfermement dans des emplois sous-qualifiés, pauvreté, misère dans les cas les plus extrêmes.

III.4.2 Repli

Les discriminations ont aussi des conséquences sociales et se traduisent par des réactions d'auto-exclusion, de repli communautaire, d'éloignement par rapport à la vie du

campus (cas d'un étudiant juif affirmant écourter au maximum sa présence sur le campus), des difficultés d'insertion et de « survie ». Un étudiant juif victime d'insultes antisémites au sein de son université n'a pas exclu, mais comme « une solution extrême », d'aller poursuivre ses études en Israël ou aux Etats-Unis, puisqu'en France il n'existe pas d'universités confessionnelles.

Des observateurs mentionnent fréquemment des situations d'« auto-discrimination » : des étudiants ne candidatent pas à tel ou tel type de poste (accueil ou restauration notamment) parce qu'ils ont intériorisé le fait qu'ils ont peu de chance de l'obtenir.

En matière de handicap, les conséquences des discriminations sont variables selon le handicap, cela pouvant aller du « parcours du combattant », lorsque les étudiants handicapés tentent de s'en sortir par leurs propres moyens, en recourant au « système D » mais au prix souvent d'efforts épuisants, jusqu'à l'abandon complet des études, selon les termes mêmes d'un étudiant non-voyant. Pour les étudiants handicapés la discrimination est synonyme d'absence d'autonomie lorsqu'ils sont contraints de vivre chez leurs parents ou dépendants d'eux pour le transport.

III.4.3 Et fragilisation psychologique

Dramatiques pour toute personne qui en est victime, les discriminations apparaissent particulièrement sensibles pour les étudiants : elles interviennent à une étape importante, mais relativement instable de la vie. Le fait d'être victime de discrimination induit, de ce fait, des effets psychiques : sous-estime de soi, perte de confiance, sentiment d'infériorité, rancœur face à une situation injuste, stress, malaise, mal être, isolement pouvant conduire au suicide, sentiment de stigmatisation, « complexe social », peur d'être expulsé dans le cas des étudiants étrangers, culpabilisation (« si on n'était pas venus, ça ne serait pas arrivé »), amertume, esprit revancharde, incivilité (« pourquoi respecter des lois qui ne me protègent pas ? »), intériorisation de la discrimination, « paranoïa », selon le terme employé par une étudiante d'origine congolaise confrontée à plusieurs refus des employeurs.

Un étudiant non-voyant constate que de nombreux étudiants handicapés sont déprimés, effrayés, isolés à l'université, notamment les étudiants aveugles qui ne sont pas préparés à passer d'un cercle éducatif très fermé et très encadré (par exemple, Institut National des Jeunes Aveugles) à un univers « très ouvert et très concurrentiel ».

Les services d'appui aux victimes de discrimination, comme le service « discrimination » de SOS Racisme, estiment d'ailleurs que les besoins des victimes sont souvent d'ordre juridique, du conseil, mais aussi largement de l'ordre du soutien psychologique.

III.5 UNE FAIBLE MOBILISATION DES ACTEURS DU MILIEU ETUDIANT EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Face à ces conséquences importantes, les mobilisations des étudiants ou des acteurs du milieu universitaire sont encore relativement peu nombreuses.

III.5.1 Les étudiants

▪ Le non-recours au droit face à la discrimination

Parmi les étudiants ayant participé à l'enquête par questionnaire, 68 ont répondu aux questions concernant les suites qu'ils ont eux-mêmes donné aux situations de discrimination qu'ils ont pu vivre. Parmi eux :

- 65 n'ont entrepris aucun recours en dehors du fait de s'adresser directement à la personne ou à l'organisme qu'ils estimaient être l'auteur de cette discrimination. Parmi eux, 27 ne connaissaient pas les dispositifs de recours disponibles et 38 affirment que ces recours auraient été inefficaces.
- Lorsqu'ils se mobilisent, les étudiants qui ont répondu frappent généralement à toutes les portes : le 114, les associations ou les services publics. Une seule personne sur 68 répondants affirme avoir porté plainte en vue d'une action en justice.
- Si l'on ajoute les personnes qui sont entrées directement en contact avec l'auteur de la discrimination, 10 personnes se sont mobilisées d'une façon ou d'une autre. Mais parmi celles-ci, seule une personne estime avoir obtenu réparation ou compensation (sans que l'on puisse connaître quelle en a été la forme).

En général, les étudiants qui s'estiment discriminés ne réagissent pas contre le méfait dont ils ont fait l'objet. La plupart du temps, quelle que soit leur nationalité (français ou étrangers), ils méconnaissent les différents recours dont ils peuvent se prévaloir. Par ailleurs, ils éprouvent une sorte de résignation, voire de doute, quant à l'efficacité des recours qu'ils pourraient mobiliser et estiment qu'il est très difficile d'établir la preuve de leur discrimination.

Concernant les étudiants rencontrés au cours des entretiens qualitatifs, aucun des étudiants interrogés ayant déclaré avoir été victime de discrimination n'a entrepris de démarche administrative ou juridique pour faire reconnaître ses droits et obtenir réparation.

Lorsque les étudiants sont questionnés sur les raisons principales pour lesquelles ils n'ont pas entrepris une démarche juridique en particulier, les mêmes réponses sont généralement avancées : méconnaissance des dispositifs publics de lutte contre les discriminations, impossibilité ou difficulté de prouver la discrimination, lourdeur de la procédure judiciaire.

Ainsi le cas de cette étudiante maghrébine s'estimant victime des opinions racistes d'un professeur : elle n'a entrepris aucune démarche de recours auprès de l'administration de l'établissement concerné, jugeant impensable d'en parler à des personnels d'administratifs pour deux raisons. Ceux-ci ne sont, selon elle, ni sensibilisés ni formés pour régler ce type de litige, et il n'existe pas d'interlocuteur clairement identifié auquel s'adresser. Cela,

conclue t-elle alors, « n'aurait servi à rien, d'autant qu'il n'y avait pas de preuve matérielle ».

Si les étudiants ont connaissance des procédures de « testing » désormais recevables devant les tribunaux, l'immense majorité d'entre eux juge qu'une plainte aurait été « inutile ». Ils redoutent, tout d'abord, de s'engager dans une démarche « procédurière » et constatent que les « preuves » d'une discrimination survenant dans une relation de « face-à-face » sont difficiles à réunir. Entreprendre une démarche juridique requiert donc une « forte motivation », du temps et des moyens financiers dont les étudiants ne disposent généralement pas, et encore moins, bien souvent, les personnes victimes de discriminations.

Interrogés sur l'hypothèse d'un recours à une association antiraciste, les étudiants se sont montrés généralement méfiants. Une étudiante connaissant bien le fonctionnement des associations antiracistes pour y avoir effectué plusieurs stages, note que ces associations ne s'intéressent que depuis peu aux discriminations touchant les étudiants et a constaté que les victimes étaient « mal reçues », souvent suspectées d'être « responsables de leur situation ». Très critiques à l'égard de l'action des associations antiracistes, les étudiants les jugent « inefficaces » (ce ne sont « que des paillettes »), « trop militantes » ou faibles « au niveau de la réflexion politique ».

Un étudiant ivoirien s'estimant discriminé affirme ne pas avoir entrepris de démarche auprès de l'administration de l'université ou des tribunaux, car jugeant « quasi-impossible de prouver la discrimination » et désireux de « ne pas aggraver les choses ». En portant plainte publiquement, il craignait de donner une réalité à une discrimination peut-être « imaginaire ». Quant à la possibilité de se tourner vers une association, cet étudiant ivoirien explique que pour beaucoup d'Africains le recours à une association est perçu comme un « facteur aggravant » de par la publicité excessive que ces associations sont tentées de vouloir donner à un cas exemplaire.

Un étudiant juif victime d'insultes antisémites n'a pas non plus entrepris de démarche auprès de l'administration ou de tribunaux, « tant que cela en reste au niveau verbal ». Cet étudiant souligne également ce qu'il appelle le « problème de la preuve » dans une situation où c'est « parole contre parole ».

▪ La recherche d'une aide extérieure

Pourtant, en dehors du recours au droit, les étudiants font fréquemment appel à des appuis extérieurs, pour peu qu'ils parviennent eux-mêmes à formuler les difficultés en terme de discrimination.

Ainsi, beaucoup de personnes « font du testing sans le savoir », selon le service discrimination de SOS Racisme : des personnes qui appellent la permanence téléphonique demandent un appui dans la mesure où elles veulent vérifier qu'il s'agissait bien d'un cas de discrimination en faisant appeler un ami, par exemple sans accent, pour répondre à une offre d'emploi et de logement.

Parmi les étudiants rencontrés au cours des entretiens :

- Une étudiante d'origine congolaise diplômée d'une grande école a décidé de se tourner, après trois ans de recherche vaine d'un emploi, vers le service d'insertion professionnelle de son établissement. Les responsables de ce service lui ont alors prodigué plusieurs conseils pour améliorer son profil aux yeux des employeurs et accroître ses chances d'embauche. Ainsi il lui a été conseillé de ne pas mentionner son âge sur ses candidatures. Cette étudiante regrette que ce service spécialisé dans l'insertion professionnelle ne lui ait fourni aucune information sur la législation et les dispositifs publics de lutte contre les discriminations. Elle a décidé de changer son nom en fonction des entreprises contactées, prenant le nom de son conjoint d'origine française.
- Un étudiant malentendant n'arrivant pas à trouver un stage s'est adressé au service d'information et d'orientation professionnelle de son établissement. Une responsable du service a alors pris en son nom un rendez-vous par téléphone et défendu la candidature de l'étudiant en question auprès de l'employeur, faisant valoir la qualité de son diplôme.

▪ Des actions étudiantes pour remédier aux discriminations

Certains étudiants, principalement handicapés, ont décidé, face à des situations de discrimination, de se mobiliser pour qu'au sein de leur université l'accueil des étudiants handicapés soit amélioré.

Un étudiant malentendant a ainsi développé un projet collectif, pris en compte au sein d'une évaluation dans le cadre de son cursus, visant à créer une brochure d'information pour les étudiants handicapés, créer une véritable structure d'accueil, un système de bourse, un réseau d'entraide. Ce projet, en cours de finalisation, a pu voir le jour grâce au soutien actif des responsables de l'établissement (Sciences-Po) conscients des insuffisances de leur institution à l'égard des étudiants handicapés.

Faute d'une volonté d'agir de la part des chefs d'établissements ou d'un réel soutien de la part d'acteurs internes au milieu universitaire, ces projets initiés par des étudiants ont peu de chance d'aboutir. Ainsi, le cas de cet étudiant non-voyant désireux de créer un Relais Handicap Santé à la Sorbonne n'a pas été accepté. L'absence de RHS dans plusieurs universités parisiennes pose clairement la question de la volonté d'agir des chefs d'établissements lorsqu'il n'y a pas d'obligation légale à la création d'une telle structure.

▪ Les actions militantes au sein des associations de lutte contre le racisme

Les syndicats étudiants ne sont pas mobilisés sur ce sujet. Ce sont les associations antiracistes qui ont pris l'initiative. SOS Racisme a décidé de créer des antennes dans les universités via SOS Campus. Les syndicats étudiants semblent plus centrés sur les questions liées au statut étudiant et aux conditions de vie que sur les enjeux de la discrimination. La plupart des opérations de testing réalisées par SOS Racisme sont effectuées par des étudiants (une base militante importante de cette association). En général, les étudiants qui y participent ont un sentiment de discrimination mais qui reste

diffus, relativement vague, difficile à exprimer. La difficulté du testing vient de la complexité des phénomènes discriminatoires : il s'agit de passer outre la superposition des problématiques d'exclusions en annulant les critères qui ne sont pas à proprement parler discriminatoires.

III.5.2 La mobilisation des acteurs du milieu universitaire dépend de leur position dans les champs

▪ La faible mobilisation des universités

Pour l'AFIJ (Association pour Favoriser l'Insertion des Jeunes Diplômés), les étudiants ne sont globalement pas une cible prioritaire des pouvoirs publics. On considère généralement qu'ils n'ont pas de difficultés d'insertion sur le marché du travail. Les diplômés de l'enseignement supérieur ne sont pas une priorité. Les cas de discrimination rencontrés par les professionnels de l'AFIJ sont orientés vers le 114. Problème de la faiblesse des dispositifs de recours et de soutien en France.

Dans leur majorité, les acteurs interrogés jugent que l'Université est peu mobilisée sur la question des discriminations, empêtrée dans des problèmes structurels pour lesquels aucune solution à court terme n'est attendue. Pour un directeur de scolarité, l'Université reste une « jungle » où les étudiants, comme les enseignants et les personnels administratifs, doivent composer en permanence avec un « anonymat généralisé », un cloisonnement extrême des services administratifs et des unités de recherche, une circulation difficile de l'information qui obligent les étudiants à recourir au « système D » dans un contexte de concurrence et de sélection accrues où ce sont « les plus « débrouillards et les mieux lotis » qui s'en sortent. Un tableau très sombre de la « crise de l'Université » que plusieurs acteurs appartenant à l'institution n'hésitent pas à dresser. Les mêmes notent que si l'Université continue à apparaître dans les représentations collectives comme un moyen de promotion sociale, en particulier pour les enfants d'immigrés et d'ouvriers, elle serait surtout devenue, dans un système d'enseignement supérieur français « binaire » combinant des universités publiques ouvertes en principe à tous et des Grandes Écoles très sélectives, un lieu de « relégation » accueillant tous les étudiants refusés par les Grandes Écoles d'ingénieurs ou de commerce.

La question de la lutte contre les discriminations en milieu étudiant ne peut être appréhendée en faisant abstraction de l'état général de l'Université française et des graves difficultés structurelles auxquelles elle est confrontée. Si tous s'accordent sur la nécessité des réformes, plusieurs acteurs déplorent pourtant une situation « bloquée », marquée par une inertie forte des universités aggravée par l'absence d'incitation et de stimulation de la part des autorités de tutelle et des collectivités territoriales. Dès lors, l'impuissance de l'Université à prendre conscience et à se mobiliser pour lutter contre la discrimination s'expliquerait tout autant par la persistance d'une « vulgaire méritocratique républicaine » largement partagée que par une inadéquation de structures qui n'ont pas été prévues pour traiter des cas particuliers, pour développer une approche individualisante. L'« inaction » des administrations déplorée par des personnes interrogées serait probablement, résume ainsi une des personnes interrogées, moins le fait d'un déni que d'une inadéquation des

structures permettant de mettre en œuvre une réponse appropriée au traitement des discriminations.

La mobilisation des universités en faveur de la lutte contre les discriminations dépend souvent de la volonté des Présidents d'université comme l'illustre de façon exemplaire l'action en faveur des étudiants handicapés. À l'université de Jussieu, le Relais Handicap Santé a bénéficié d'un soutien permanent de la part des responsables de l'Université, alors que l'Université Paris 1 – La Sorbonne ne dispose pas de RHS, malgré les demandes répétées de la part d'étudiants handicapés et les projets soumis à la Présidence. En terme de mobilisation, il faut aussi distinguer les actions entreprises dans les Universités, et dans les Grandes Écoles bénéficiant d'une autonomie et de moyens le plus souvent supérieurs.

▪ Une organisation interne pour certaines problématiques

En matière de handicap, plusieurs personnes jugent que davantage d'efforts sont faits en milieu éducatif en faveur des handicapés qu'au niveau de la société française, ce qu'un référent handicap résume par la formule suivante, « en France mieux vaudrait être étudiant handicapé ».

Depuis la nomination de « référents handicaps » au sein des universités, les étudiants handicapés ne sont en principe plus, selon les termes d'un des responsables interrogés, « renvoyés simplement dans la nature quand ils ne peuvent être inscrits ». Les cas de simple information concernent, par exemple, ces étudiants handicapés moteurs qui voulant s'inscrire dans une université parisienne proposant le cursus de leur choix, ont été réorientés vers d'autres universités après avoir été informés des problèmes d'accessibilité aux locaux avant ou au moment de l'inscription. Dans plusieurs cas, des référents handicaps ont pu alors contacter leurs homologues d'autres universités et obtenir des dérogations à la sectorisation pour permettre à l'étudiant de suivre le cursus de son choix. Ces interventions relèvent cependant d'une démarche « informelle », dépendant en grande partie de l'existence au sein de l'établissement d'interlocuteurs en capacité d'agir en faveur de l'étudiant et ayant une expérience précise des faits à traiter. Ainsi le Relais Handicap Santé de l'université de Jussieu, créé dans les années 70, dispose d'une expérience et de moyens incomparables avec la plupart des universités parisiennes. Ce service a noué des relations étroites avec le CROUS et des universités de province en pointe sur la question de l'accueil des étudiants handicapés. Les responsables de ce service s'inscrivent ainsi sur la question du handicap au sein d'un réseau et disposent, grâce au soutien constant de la présidence de l'université, de moyens importants qui leur permettent d'intervenir efficacement en faveur d'étudiants handicapés en matière d'inscription universitaire, d'aide au suivi des études (prise de note, aménagements pour l'organisation des examens...), de logement ou de transport.

L'ancienneté et l'expérience du RHS de Jussieu en matière de traitement des questions de handicap sont les principales raisons de son efficacité d'action qui permet de résoudre de nombreux problèmes. Dans les cas de discriminations « ethniques » ou « raciales », c'est là encore le « système D » qui prévaut. Ainsi dans le cas rapporté de cette étudiante voilée

refusant lors d'un examen qu'un homme vérifie son identité, une surveillante a été trouvée *in extremis* pour procéder à cette vérification et régler un problème imprévu.

▪ « Système D » ou externalisation dans la plupart des cas

Les types de mobilisation mis en œuvre par des acteurs intermédiaires face à des cas de discrimination ne sont régis par aucune règle précise et relèvent même dans la plupart des cas du « système D ». Ces actions dépendent de facteurs multiples : fréquence des contacts avec les étudiants, positionnement dans un champ, existence de services spécialisés au sein de l'université ou de l'école, sensibilisation à la question des discriminations, autonomie d'action. Cette disparité des moyens d'action et de recours génère des inégalités fortes entre étudiants.

L'absence de procédures et de règles définies pour traiter les cas de discrimination concernant les étudiants en milieu universitaire renvoie la résolution de ces problèmes au « bon vouloir du prince », comme l'affirme un responsable interrogé, citant le cas de quatre étudiantes maghrébines en DESS n'ayant pas obtenu leur diplôme et victimes, devant témoin, de propos racistes. Une requête a été transmise à la présidence de l'université pour qu'une nouvelle délibération soit organisée, mais un désaccord persistant entre le vice-président du CEVU et le président n'a pas permis de résoudre le problème de ces étudiantes.

Dans la plupart des cas, les acteurs intermédiaires ayant à connaître des cas de discrimination se bornent à réorienter les étudiants concernés vers des services « spécialisés » selon un principe de « division du travail ». La Ligue des Droits de l'Homme a ainsi résolu de manière positive plusieurs dossiers d'étudiants étrangers confrontés à des problèmes de régularisation, mais, estimant ne pas avoir de compétence particulière ni de moyens d'actions en matière de logement, a réorienté des étudiants qui s'étaient adressés en cours d'année à sa section Paris 1 – Sorbonne pour des problèmes de logement vers les syndicats étudiants et associations spécialisées.

En matière de handicap, les interventions varient de la simple information transmise à l'étudiant jusqu'à une prise en charge directe de son problème pour régler une situation d'inégalité de traitement. Ces interventions dépendent là encore des capacités d'action du service contacté, de son positionnement dans le champ et de sa connaissance de la population étudiante concernée.

Des étudiants s'estimant victimes de comportements homophobes au sein de l'université ont ainsi été orientés vers des associations non universitaires (SOS-Homophobie), de même que des étudiantes victimes de sexisme ont été orientées vers des associations externes (Association contre les Violences faites aux Femmes).

Concernant le logement, les services du CROUS n'ont pas vraiment engagé de réflexions ou d'actions spécifiques prenant en compte la problématique des discriminations. Il a été néanmoins jugé important de développer un « travail pédagogique » auprès des directeurs de résidences universitaires, au cas par cas. Il s'agit d'éviter que certains directeurs fondent des jugements généralisant sur la base de cas particuliers, d'évènements ou de

comportements individuels. Le CROUS s'estime cependant pris en tension entre deux objectifs concernant le logement en résidence :

- d'une part, éviter les communautés : donc mixer les étudiants selon leur nationalité ;
- d'autre part, loger les étudiants en fonction de leurs ressources : les logements ne sont pas tous au même prix, or, les étudiants de certaines nationalités sont plus pauvres que d'autres. Le CROUS cite l'exemple des étudiants gabonais qui disposent généralement de bourses d'étude peu élevées.

▪ Une mobilisation plus importante concernant l'emploi

Les interventions les plus nombreuses ont été recensées dans le champ de l'emploi. Les services en charge de l'information et de l'insertion professionnelle des étudiants se situent dans une position intermédiaire entre milieu étudiant et monde du travail, ce qui leur permet, s'ils le souhaitent, d'exercer un rôle de médiation.

Ainsi, cet étudiant malentendant d'une grande école se heurtant de par ses problèmes de diction aux résistances des employeurs dans le cadre de sa recherche de stage, a pu se tourner vers le service spécialisé dans les relations avec les entreprises de son école. Un chargé de mission a accepté de téléphoner aux employeurs pour défendre la candidature de cet étudiant finalement recruté. Cette intervention a été rendue possible par l'existence d'un service dédié à la recherche d'emploi au sein de l'école fréquentée par l'étudiant, mais surtout par la disponibilité des personnels de ce service qui au sein de cette grande école peuvent consacrer le temps nécessaire aux étudiants qui recourent à leurs services, n'ayant pas à gérer les flux et volumes auxquels doivent faire face des services équivalents dans les universités.

Au sein de la Mission Université – Entreprise de Paris 1, les responsables de ce service affirment en revanche ne pas être en mesure d'assurer ce rôle de médiation. L'action de ce service face aux risques de discrimination se limite donc à des conseils en amont pour une stratégie de recherche d'emploi à l'attention, par exemple, de jeunes filles voilées auxquelles il est conseillé de paraître tête nue devant les employeurs, des cas de refus d'embauche ayant été dans le cas inverse plusieurs fois signalés.

Le SCUIO d'une université parisienne affirme ne jamais avoir reçu de plainte de type discriminatoire de la part d'étudiants. Le responsable du service interrogé n'exclut pas cependant d'intervenir auprès d'un employeur le cas échéant pour parvenir à « un accord à l'amiable », mais n'envisage pas de rendre ce type d'intervention systématique dans la mesure où il ne correspond pas à la mission du service.

IV BILAN ET PISTES DE TRAVAIL

En guise de conclusion, quelques pistes de travail pourraient constituer les bases d'une stratégie d'action de la Ville de Paris en matière d'intervention dans le champ de la lutte contre les discriminations liées au milieu étudiant parisien.

IV.1 CHAMPS ET MOMENTS COMME PRINCIPES ORGANISATEURS D'UNE STRATEGIE D'ACTION

Le croisement des champs principaux de discrimination et des différentes phases de la vie étudiante utile en terme d'analyse du phénomène, peut servir de point de départ pour identifier les possibilités d'intervention en la matière. Les croix (*) dans le tableau suivant signalent l'intensité de la problématique.

	Logement	Emploi	Etudes	← champs
entrée	***	*	***	
pendant	**	**	*	
sortie	*	***		

↑
Moments

IV.2 PISTES POUR DES REPOSES EN MILIEU ETUDIANT

Quatre grandes orientations peuvent être retenues :

- une série d'actions visant la connaissance et l'objectivation des phénomènes de discrimination en milieu étudiants ;
- des actions visant à réduire les discriminations dans le champ du logement ;
- des actions visant à réduire les discriminations liées à l'orientation ;
- des actions à prévenir les discriminations dans le champ de l'emploi à la fois pendant la vie étudiante et à la sortie.

ANNEXES

I L'ENQUETE PAR QUESTIONNAIRE

▪ Objectif de l'enquête

Afin d'illustrer l'ampleur et les spécificités des discriminations en milieu étudiant, il semblait pertinent de procéder à la réalisation d'une enquête in-situ. Toutefois, les exigences du délai imparti à l'étude supposaient la restriction de l'échantillon des sondés à environ 200 étudiants. Bien conscients que cette enquête, de par son ampleur, ne constituait pas une analyse exhaustive et fine des caractéristiques du phénomène, elle présentait néanmoins l'avantage d'en esquisser les contours.

Dans ce contexte, un questionnaire a été réalisé dans la perspective :

- de recueillir le témoignage d'étudiants sur d'éventuelles situations de discriminations vécues ou ressenties lors de leur cursus universitaire et ainsi en appréhender les spécificités ;
- d'évaluer leur sentiment relatif à la notion de discrimination.

▪ *Organisation du questionnaire*

Cette double intention se concrétise dans la structure même du questionnaire. En effet, celui-ci se présente en diptyque avec, d'une part, des questionnements « ouverts » permettant de recueillir des informations qualitatives relatives aux expériences personnelles des individus sondés et, d'autre part, des interrogations plus « fermées », par le biais d'un QCM, afin d'apprécier et de mettre en perspective les éléments de définition de la notion de discrimination au sens des enquêtés. Dans le cadre de la réalisation de l'enquête, deux types de supports, des questionnaires papiers et des questionnaires transmis via Internet, ont été proposés aux étudiants.

▪ *Limite du dispositif de l'enquête*

Le choix de la méthode d'enquête, une passation de questionnaires garantissant l'anonymat des sondés, imposait aux enquêtés de renseigner les questionnaires de manière autonome. Ainsi, certaines réponses n'étaient pas systématiquement renseignées par les étudiants. De ce fait, l'ensemble des témoignages n'a pas été conservé dans son intégralité car, dans le cadre du traitement statistique, il était impossible de prendre en compte certains questionnaires partiellement complétés.

▪ Présentation de l'échantillon

▪ *Nombre de réponses recueillies*

Le questionnaire a été administré auprès de 249 étudiants lors des Etats Généraux de la vie étudiante de Paris, au sein des locaux du CROUS Port Royal, de la cellule des stages de l'IEP de Paris, de la faculté de Censier et de la bibliothèque du Centre George Pompidou. Ainsi, la diversité des lieux d'enquête garantit une relative hétérogénéité du

profil des étudiants sollicités dans le cadre du sondage. Enfin, il convient également de préciser que lors du traitement statistique des questionnaires, une sélection a été opérée afin de recueillir exclusivement les informations des questionnaires considérés comme « valides » : ainsi, 209 témoignages au total ont été conservés.

Sexe et âge

- Les étudiantes représentent un peu plus de la moitié des sondés.
- La majorité des étudiants répondant au questionnaire est née entre 1980 et 1985.

Nationalité

Un peu plus de la moitié des étudiants est d'origine française. La part des étudiants étrangers représente 40% des enquêtés et 40 nationalités sont représentées au cours de ce sondage, issues :

- de l'union européenne (Allemagne, Italie, GB, Espagne, Portugal...);
- de l'Europe hors UE (Roumanie, Russie, Pologne, Croatie, Danemark...);
- d'Afrique (Bénin, Cameroun, Comores, Congo, Sénégal, Togo...);
- du Maghreb (Maroc, Algérie et Tunisie);
- d'Amérique du Nord;
- d'Amérique du Sud (Chili, Colombie, Mexique, Pérou, Brésil...);
- d'Asie (Chine, Corée, Japon, Taiwan...);
- d'Océanie (archipel mélanésien, Australie...).

Diplôme et niveau universitaire

- La majorité des étudiants enquêtés a obtenu le bac entre 1998 et 2003, et la moitié des individus dispose de ce diplôme depuis 2000.
- La majorité des sondés étudie en troisième cycle (bac +3/+4) : ¼ des étudiants ayant répondu au questionnaire possède un niveau universitaire équivalent à bac +5.

Conditions d'hébergement

- La moitié des étudiants sondés réside à Paris et 1/3 en Ile-de-France.
- Un peu moins de la moitié des étudiants est logée par la famille et 1/3 réside dans un logement privé. Une très faible part des étudiants vit en résidence étudiante ou en foyer et pratiquement aucun étudiant n'est locataire d'un logement social.

Ressources financières

En terme de ressources financières, les étudiants sont essentiellement soutenus par leur famille ; certains exercent un emploi rémunéré ou perçoivent une bourse d'étude. Fréquemment, ces 3 types de ressources se combinent.

Membres d'associations étudiantes

Un peu moins du tiers des étudiants sondés est membre d'une association étudiante (principalement culturelle, sportive ou mutuelle étudiante).

II LISTE DES ENTRETIENS REALISES

II.1 ACTEURS

1. Joëlle ABED, Chargée de projet, Paris 7
2. Toufik BADÈCHE, co-fondateur de l'association VESALIUS pour l'égalité des chances dans l'enseignement supérieur
3. Nadia BELLAOUI, déléguée générale ANIMAFAC
4. Bernard BOBE, Paritech
5. Françoise BONTEMPS, directrice de la scolarité et référent handicap, Paris V
6. Bruno CAVALLLO, directeur de la scolarité et référent handicap, Paris III
7. Astrid CRUAUD, présidente de l'association DEGEL ! (étudiant(e)s gais et lesbiennes)
8. Cyril DELHAY, chargé de mission responsable des Conventions Education Prioritaire, Institut d'Etudes Politiques de Paris
9. Iana DREYER, responsable Sciences-Po Avenir, Institut d'Etudes Politiques de Paris
10. Francis GAILLARD, directeur adjoint Service d'Orientation et d'Information, Paris III
11. Michel-Henri GENSBITTEL, responsable de la Mission université – entreprise, Paris I
12. Pierre-Adrien HINGRAY, section LDH Paris I
13. Monika KARBOUSKA, association Mix-Cité
14. Eli LEVAÏ, vice-président étudiant, Paris III
15. Laurent MEREUR, chef de projet « Santé – Bien être Allosexuel », Collectif Moule – Frite
16. Yannick MORVAN, vice-président de la Vie Etudiante, Paris V
17. Clément MOULIN, association CAEGLIF (Collectif des Associations Etudiantes Gay et Lesbiennes d'Ile-de-France)
18. Chantal POUTIER, directrice Relais Handicap Santé, Paris 7
19. Daniel SABBAGH, CERI, FNSP
20. Munoz SYLVAIN, association HBO (Homos et bi de l'Université d'Orsay)
21. Olivier VIAL, délégué national de l'UNI en charge du monde étudiant
22. Bruno DION et Claire ROUSSELOT, cabinet de Clémentine Autain
23. Catherine MANGEOT, CROUS
24. Bernard KUPPERS, ONISEP
25. Marie-Claude GUSTO ONISEP
26. Samuel THOMAS, SOS Racisme
27. Arnaud BLANCHON, ANPE, agence locale 18^{ème}

28. Joëlle COSTON, ANPE, agence du CROUS
29. Roger FERKIOUI, Mission locale Belliard
30. Fabrice CHOTARD, Mission locale Belliard
31. Martine GENG, Directrice CIO Sup
32. Mme ? ? CEP entraide Etudiants
33. Flora SALADIN, SOS Campus
34. Audry JEAN-MARIE, directeur des études, APUR
35. Louis GRUEL, chargé d'études, OVE
36. Alexandre GLOGOWSKI, chargé d'études OVE
37. Catherine ZUBER, secrétaire CODAC Paris
38. Thomas POIRIER, Maison des Initiatives Étudiantes

II.2 ETUDIANTS

Quinze étudiants, auxquels nous avons garanti l'anonymat et qui ont été rencontrés par l'intermédiaire des acteurs (responsables de services des établissements, associations étudiantes, associations antiracistes), ont été interrogés en face-à-face au cours d'entretiens semi-directifs.

III DOCUMENTATION

III.1 CHRONOLOGIE DES TEXTES LEGISLATIFS ET JURIDIQUES RELATIFS AUX DISCRIMINATIONS

Le dispositif juridique français de lutte contre la discrimination, en particulier raciale, s'est progressivement élaboré à partir de 1945, sous l'impulsion du droit international. Le principe de non-discrimination a été conçu comme le corollaire du principe d'égalité en droit et en dignité de tous les citoyens³⁰.

- Loi du 29 juillet 1881 réprimant la diffamation raciale, l'injure raciale, la provocation à la discrimination, à la haine ou la violence raciale ou religieuse, l'apologie des crimes de guerre et crimes contre l'humanité, contestation de crime contre l'humanité.

- Le droit international a eu un impact, notamment la convention internationale de l'ONU pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1965, qui a eu un impact majeur en France, puisque l'adoption de cette convention aboutira en 1972 au vote de la loi « Pleven » qui crée l'infraction pénale de discrimination raciale (art. 6, 7 et 8 de la loi n°72-546 du 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme).

- Loi relative aux droits et obligations des fonctionnaires (art. 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) rappelle l'interdiction de faire des distinctions entre les fonctionnaires « en raison de leurs opinions (...) ou de leur appartenance ethnique ».

- Loi Gayssot n°90-615 du 13 juillet 1990 tendant à réprimer tout acte raciste, antisémite ou xénophobe, confie à la CNCDH la mission de présenter un rapport annuel sur « La lutte contre le racisme et la xénophobie ». Crée des peines complémentaires applicables au délit de discrimination raciale.

- En 1994, le nouveau Code Pénal aggravait les dispositions sur la répression de la discrimination raciale et reconnaissait la responsabilité pénale des personnes morales. La discrimination raciale est définie de la façon suivante (art. 225-1) :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des

³⁰ Voir le préambule de la Constitution de la IV^{ème} République (27 octobre 1946) : « Le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés ». Le préambule de la Constitution de la V^{ème} République (4 octobre 1958) se réfère à ce préambule et pose que la République « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion » (art. 1^{er}).

opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion des membres ou de certains membres de ces personnes morales ».

- En 1999, mise en place des CODAC et du GIP-GPE d'Etude sur les Discriminations par la convention constitutive du 15 avril 1999³¹. 11 mai 1999 : la table ronde État / partenaires sociaux débouche sur l'adoption de la « Déclaration de Grenelle » sur les discriminations raciales dans le monde du travail.

- 18 mars 2000 : création d'un numéro vert (114) pour recueillir les plaintes en discrimination, opérationnel à partir de mai 2000 et dont la gestion est confiée au GED (renommé GELD) à partir du 16 janvier 2001.

- 2001 : circulaire interministérielle relative à la relance et à la consolidation du dispositif 114-CODAC (circulaire DPM/AC12 n° 2001/526 du 30 octobre 2001) reprecise le cadre et le fonctionnement du dispositif. Vote de la loi relative à la lutte contre les discriminations (loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001) : inscrit en son article 9 le dispositif 114-CODAC dans un cadre législatif ; modifie le Code du Travail (extension du domaine de la discrimination prohibée ; nouvelle répartition de la charge de la preuve ; droit d'agir en justice des syndicats et associations ; pouvoirs d'enquête élargis de l'Inspection du Travail), les textes relatifs aux droits et obligations des fonctionnaires (liste des causes de discrimination complétée ; sanctions disciplinaires à l'égard des auteurs...), ainsi que le Code Pénal (extension du domaine de la discrimination prohibée à l'accès au stage ; liste des causes de discrimination complétée).

- Décision du 11 juin 2002 de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation : admet la pratique du « testing » comme moyen de preuve au motif qu'en matière pénale devait prévaloir le principe de la liberté de la preuve.

- La loi de Modernisation sociale (Loi n°2002-73 de Modernisation sociale du 17 janvier 2002, JORF du 18 janvier 2002) vient renforcer le dispositif français de lutte contre les discriminations en le complétant de dispositions relatives à l'accès au logement, et plus précisément à la conclusion d'un contrat de location à usage d'habitation, tant dans le secteur privé (location de particulier à particulier ou agences immobilières) que dans le secteur public (logement HLM).

- Loi Perben du 3 février 2003 : plusieurs articles rendent plus lourdes les peines encourues pour un crime ou un délit commis pour des motifs racistes, antisémites ou xénophobes.

- Loi LELLOUCHE du 3 février 2003 crée une nouvelle circonstance aggravante à caractère raciste, xénophobe ou antisémite (art. 132-76 du code pénal).

³¹ La même année, le rapport BELORGEY, « Lutter contre les discriminations » (1999) préconise une adaptation de l'arsenal juridique et la création d'une autorité indépendante chargée du traitement individualisé des dossiers.

III.2 SOURCES

- Sur les discriminations
 - Rapport Stasi, 2004.
 - Rapport du Conseil d'État, *Sur le principe d'égalité*, 1996.
 - Haut Conseil à l'intégration, *Pour un modèle d'intégration à la française*, Premier rapport annuel, *La Documentation française*, 1992.
 - *Sur le principe d'égalité*, Rapport public 1996 du Conseil d'Etat (1997) Paris, La Documentation française, Notes et documents, 48, 1997.
 - Rapport du Haut Conseil à l'Intégration, *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, Rapport au Premier Ministre, Paris, La Documentation française, 1998.
 - Jacqueline COSTA-LASCOUX, *Émergence de la question ethnique dans le lien social, tabou et affirmation*, octobre 2000.
 - Dossier : « Connaître et combattre les discriminations », *Hommes et Migrations*, 1219, mai-juin 1999.
 - Dossier « France – USA. Agir contre la discrimination », *Hommes et migrations*, 1245, septembre-octobre 2003.
 - « *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail* », 2 vol., Contrats de Ville du XIIe Plan, septembre 2000.
 - Rapport de Jean-Michel BELORGEY, mars 1999 : recommande la création d'une « autorité administrative indépendante ».
 - Rapport du Groupe de travail « *Lutter contre les discriminations* », Commission *Être solidaire*, Conseil parisien de la Vie Etudiante, 2003 : définition de la discrimination, préconisations pour des actions de la Ville de Paris (information, bourses, insertion, aide aux victimes ...).
 - « *Discriminations "raciales" et politiques anti-discriminatoires* », Fiches pour l'action, Grand Lyon.
 - Patrick SIMON, « Les discriminations ethniques dans la société française », *Études et recherches*, IHESI, novembre 2000 : limites du dispositif juridique pour lutter contre les discriminations visant les immigrés dans différents domaines (travail, logement, école), perception et vécu de la discrimination.
 - « *Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social* », Note de synthèse du groupe de travail logement du GELD, février 2001.
 - Julien DAMON, « Discrimination positive et "Affirmative Action" », *Dossiers d'études*. Allocations familiales.

- *Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations*, Note n°2 du conseil d'orientation du GELD, octobre 2000, 97 p.
- Patrick SIMON, « Introduction » à *Quelles initiatives contre le racisme ordinaire ?*, Paris, Profession Banlieue, 1998.
- Éric FASSIN, « Penser la discrimination positive », dans Daniel BORILLO (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, (coll. « Recherches »).
- Danièle LOCHAK, « Loi du marché et discrimination », dans Daniel BORILLO (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, (coll. « Recherches »).
- Mohammed REBZANI, *Des jeunes dans la discrimination*, PUF, 2002. Une partie de la jeunesse issue de l'immigration reste vulnérable sur le marché du travail. Cet ouvrage a pour ambition de présenter les jeunes d'origine non-européenne et de faire le point sur leurs difficultés d'insertion professionnelle : chômage, emploi précaire et discrimination ethnique à l'embauche.
- Françoise LORCERIE, « La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée », *Ville – Ecole – Intégration*, 121, juin 2000, p. 69-81.
- Yazid SABEG, Laurence MÉHAIGNERIE, *Intégration : les oubliés de l'égalité des chances*, Institut Montaigne, janvier 2004.

■ Sur les étudiants

- Rapports de l'Observatoire de la Vie Etudiante. Voir Claude GRIGNON, Louis GRUEL, « *Le logement étudiant* », octobre 2003.
- Rapport du Commissariat Général du Plan, « *Jeunes et politiques publiques* », avril 2001 : lutte contre les inégalités dans l'accès aux études.
- *La vie étudiante*, Repères, Publication de l'Observatoire de la Vie Etudiante, éd. 2002.
- Victoria SORIANO, *La transition de l'école à l'emploi : principaux problèmes, questions et opportunités rencontrés par les élèves à besoins éducatifs spécifiques dans seize pays européens*, Rapport Agence Européenne pour le Développement de l'Education des Personnes à Besoins Educatifs Spécifiques, octobre 2002.

■ Sur les étudiants étrangers

- Diagnostic local d'intégration de la Ville de Paris, « *La population étrangère et d'origine étrangère à Paris* », APUR, septembre 2002.
- Alain COULON, Saeed PAIVANDI, « *Les étudiants étrangers en France : l'état des savoirs* », rapport pour l'Observatoire de la Vie Etudiante, mars 2003.
- « Les étudiants étrangers en France : trajectoires et devenir », *Migrations – Études*, n°79, janvier 1998.

- « Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et au logement », *Études et recherches*, La Documentation française, 2003.
 - Élie COHEN, *Un plan d'action pour améliorer l'action des étudiants étrangers en France. Diagnostics et propositions*, Rapport aux Ministres de l'Éducation Nationale et des Affaires Étrangères réalisé en juillet 2001, 124 p.
 - *Repères et références statistiques 2003 sur les enseignements, la formation et la recherche*, Ministère de la jeunesse, de l'Éducation Nationale et de la Recherche : information statistique sur tous les domaines de l'Éducation Nationale (notamment étudiants étrangers dans les universités).
- Textes juridiques et commentaires consultés
- Loi française contre le racisme 1972 (72-546).
 - Loi contre les discriminations, 16 novembre 2001.
 - Loi sur la discrimination au logement, janvier 2002.
 - Directives européennes : « Race » contre toutes les discriminations raciales, « Emploi » contre les discriminations dans le travail, «EQUAL » pour l'égalité professionnelle, adoptées en 2000.
 - « Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination, 2001-2006 » : mieux comprendre la discrimination, prévention et lutte, promotion de l'égalité.
 - « Les discriminations. Situation française, évolutions communautaires européennes », rapport pour la Mission prospective et stratégie d'agglomération du Grand Lyon, juin 2002.
 - P. RODIERE, *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ Montchrestien, 2002.
- Ressources
- Guide pratique, *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail*, 2 vol., DIV, DPM, GDEFP, FAS - septembre 2000.
 - *Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et l'accès au logement*, FASILD, La documentation Française, 2003.
 - *Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations*, Note n°2 du Conseil d'Orientation du GELD, octobre 2000.
 - Les guides du Ministère de la Justice en matière de lutte contre le racisme et les discriminations
<http://www.justice.gouv.fr/publicat/guideluttediscrimination1003.pdf>
<http://www.justice.gouv.fr/publicat/handica.pdf>

- Un guide de bonne conduite pour un accès non discriminatoire aux services offerts par le secteur associatif (SOLIDAR)
http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/SOLIDAR_Guide_to_Good_Practice_FR.pdf
- La politique du gouvernement concernant les discriminations
<http://www.premier-ministre.gouv.fr/fr/p.cfm?ref=40523>
- Le site du GIP-GELD / 114
<http://www.le114.com/>
- Le site de l'Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés
<http://www.afij.org/>
- L'Agence pour le Développement des Relations Interculturelles
<http://www.alterites.org/>
- Le site de la campagne de la commission européenne
<http://www.stop-discrimination.info/>
- Le site du parlement européen sur la non-discrimination
http://www.europarl.eu.int/comparl/libe/elsj/charter/art21/default_fr.htm
- Le site du programme EQUAL en France
<http://www.equal-france.com/>
- Observatoire des discriminations Université Paris 1
<http://cergors.univ-paris1.fr/observatoiredesdiscriminationsfd.htm>