

# ENQUÊTE ÉGALITÉ

*Enquête auprès des personnels  
Document principal*

Ua

UA

Ua

U/A

UA

<b>Rappel du contexte et des objectifs</b>	<b>p. 3</b>
<b>Inégalités, discriminations : de quoi parle-t-on ?</b>	<b>p. 4</b>
<b>Méthodologie</b>	<b>p. 7</b>
<b>Quelques chiffres clés issus de l'enquête</b>	<b>p. 10</b>
<b>Le profil des répondant.e.s</b>	<b>p. 15</b>
<b>Le profil professionnel</b>	<b>p. 28</b>
<b>Ressenti des personnels sur les inégalités et les discriminations</b>	<b>p. 32</b>
<b>Les témoins de discrimination et/ou de violences</b>	<b>p. 42</b>
<b>Les victimes de discrimination et/ou de violences</b>	<b>p. 55</b>
<b>Politique de lutte contre les discriminations de l'Université d'Angers</b>	<b>p. 70</b>
<b>Résultats des questions ouvertes</b>	<b>p. 73</b>
<b>Quelques ressources et éléments de bibliographie</b>	<b>p. 80</b>

## Rappel du contexte et des objectifs



Cette enquête et ses résultats constituent un travail mené par la Mission Egalité de l'Université d'Angers destiné à mettre en évidence d'éventuelles inégalités et/ou discriminations au sein de l'établissement. Ce diagnostic complet de la situation, tous les types d'inégalités et de discriminations sont pris en compte, doit être un préalable à l'action non seulement pour la Mission Egalité mais aussi et évidemment pour l'Université elle-même qui a soutenu le projet.

L'objectif de cette dernière est d'établir **un plan d'actions pour lutter plus efficacement en faveur de l'Egalité.**

Cette enquête est le fruit d'un travail de plusieurs mois construit dans des conditions très rigoureuses par la commission Egalité. Elle a été soumise au comité d'éthique et aux différentes instances de gouvernance puis « testée » auprès des membres de la commission. Un comité scientifique en a validé le contenu avant transmission aux personnels.

Le traitement des données et les résultats sont rendus visibles à tous les personnels de l'Université d'Angers sous trois formes accessibles sur le site de l'Université :

- > Une infographie qui présente de façon claire et pédagogique les chiffres-clés de l'enquête
- > Un document de synthèse qui présente les principaux résultats de l'enquête avec leurs commentaires et analyses.
- > Un document qui présente l'ensemble des résultats que la commission égalité a souhaité mettre en évidence

L'enquête porte sur le thème général de « l'égalité » au sein de l'établissement en s'intéressant à la fois au sentiment d'égalité des personnels mais aussi et surtout aux faits d'inégalités, de discriminations ou de violences qui pourraient avoir lieu ou avoir eu lieu à l'Université.

L'emploi de ces termes n'est pas anodin, ils sont polysémiques et il convient de préciser dans quel cadre ils sont mobilisés pour cette enquête.

Par **inégalités** nous souhaitons interroger les personnels sur des facteurs de différenciations qu'ils jugeraient trop marqués entre individus, entre groupes ou entre un individu et un groupe. A partir de cet état de fait, souvent lié à des **hiérarchies sociales**, s'instaure « un débat » social défini par Olivier Galland et Yannick Lemel dans l'ouvrage « Sociologie des inégalités ». Nous pouvons reprendre leur définition des inégalités qui tente d'inclure les différentes approches en sciences sociales de ce terme. Ainsi selon eux une inégalité est :

«

- *une différence dans l'accès à des éléments ayant de la « valeur » (à entendre très largement, depuis des biens matériels comme la richesse jusqu'à des éléments très symboliques, comme le fait de ne pas être tutoyé durant un contrôle de police) ;*
- *une différence entre des personnes ou des groupes ;*
- *une différence jugée, au moins du point de vue de certains, éventuellement de tous, comme injustifiée et devant donc, en conséquence, être modifiée, au moins dans l'idéal »<sup>1</sup>*

Dans notre enquête les inégalités de statut ou liées à la rémunération ressortent clairement et correspondent à la définition ci-dessus.

---

<sup>1</sup> Galland, O & Lemel, Y. (2018). *Sociologie des inégalités*, Armand Colin

La ou les discriminations sont quant à elles « un mécanisme de production des inégalités » et elles peuvent conduire à la mise à l'écart d'un individu ou d'un groupe et s'exprimer avec plus ou moins de violences.<sup>2</sup>

Au sens de la loi, une discrimination consiste à traiter une personne différemment des autres en raison de motifs définis juridiquement et relatifs à l'identité de la personne, ses opinions et sa vulnérabilité. En tout, 25 critères discriminants sont ainsi définis et reconnus.

**Par les conventions internationales et/ou européennes :** l'âge ; le sexe ; l'origine ; l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou prétendue race ; la grossesse ; l'état de santé ; le handicap ; les caractéristiques génétiques ; l'orientation sexuelle, l'identité de genre ; les opinions politiques ; les activités syndicales ; les opinions philosophiques ; la croyance ou appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.

**Par la seule législation française :** la situation de famille ; l'apparence physique ; le nom ; les mœurs ; le lieu de résidence ; la perte d'autonomie ; la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique ; la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français et la domiciliation bancaire.

La notion est controversée car emprunte d'une connotation très négative, c'est d'ailleurs le cas dans cette enquête, alors qu'un facteur discriminant n'est par définition pas forcément négatif.

C'est aussi une notion dont les définitions diffèrent selon les disciplines, en droit selon Danièle Lochak, la discrimination est « *la distinction ou la différence de traitement illégitime : illégitime parce qu'arbitraire, et interdite puisqu'illégitime* »<sup>3</sup>

Dans le cadre de cette enquête l'objectif est clairement d'identifier des situations d'exclusion, de mise à l'écart, de violences...regroupées sous le terme « discriminations » et ceci au risque de ne pas dresser tous les contours de la polysémie du mot.

Les phénomènes discriminatoires ainsi que les hiérarchies de ces derniers sont expliqués dans le schéma ci-dessous. La discrimachine réalisée par les sociologues de l'association et du site « Les Z'égaux »<sup>4</sup> définit et hiérarchise les discriminations telles qu'elles ont été pensées pour réaliser notre enquête.

Evidemment pour les premières étapes des discriminations la subjectivité est potentiellement plus grande dans l'analyse que pour les faits jugés d'une grande violence ou d'une grande gravité. Les répondant.e.s ont été amené.e.s à s'exprimer sur les types de discriminations, leur gravité...et certain.e.s ont eu du mal ou n'ont pas su qualifier ce qu'ils avaient vu ou vécu. Les résultats de cette enquête donnent un panorama objectif de la situation sans ignorer la subjectivité logique et compréhensibles des répondant.e.s sur de tels sujets.

<sup>2</sup> L'encart est issu de l'enquête sur les discriminations réalisée par l'Université de Bordeaux en 2019

<sup>3</sup> Lochak (D.), « Réflexions sur la notion de discrimination », *Droit social*, 11, 1987, p. 778.

<sup>4</sup> Sotto, F & El Massioui, N. (2020). *40 activités pour renforcer son courage social*, Ed Jouvence, 143 p.

## LA DISCRIMACHINE

La DiscrimiMachine illustre les phénomènes individuels et collectifs qui organisent et perpétuent les inégalités sociales.

### 1. La stigmatisation

Les différentes manières d'attribuer des caractéristiques négatives à certaines personnes pour les différencier des autres et en donner une image dévalorisante.

### 2. La micro-agression

Les manières subtiles par lesquelles les langages verbaux et corporels maintiennent les normes et hiérarchies sociales.

### 3. L'inégalité d'accès

Le fait de refuser à des personnes un égal accès à l'emploi, au logement, à l'éducation, à la santé, à des biens ou des services parce qu'elles appartiennent à un groupe de personnes stigmatisées.

### 4. Le contrôle des corps

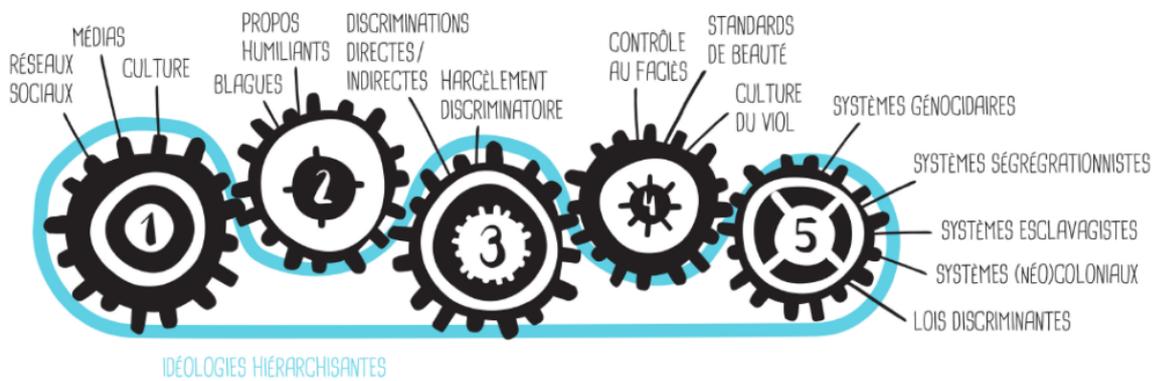
Les différentes manières par lesquelles les groupes dominants exercent une emprise sur les corps des personnes dominées, menaçant ainsi leur sécurité et leur intégrité physique.

### 5. La discrimination légale

Les lois et systèmes politiques qui organisent légalement le désavantage de certains groupes de personnes.

### La chaîne : les idéologies

Le racisme, le sexisme, le classisme, le genrisme, l'hétérosexisme, le religionisme, le validisme et l'âgisme. Ces idéologies nous amènent à croire que la race, le sexe, la classe sociale, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap et l'âge sont des éléments fondamentaux pour catégoriser les êtres humains. Elles justifient et normalisent le fait d'avantager ou de désavantager certaines personnes en fonction de ces critères.



Depuis les tous premiers travaux de la mission égalité jusqu'à la publication des résultats, ce sont presque deux années de travail qui ont été nécessaires aux membres de la commission pour finaliser cette enquête.

Le questionnaire comporte six parties pour un total de 33 questions dont la majorité sont des questions fermées. Trois questions sont totalement ouvertes et 11 permettent aux répondant.e. s de préciser leurs réponses :

- > Partie A : Profil professionnel
- > Partie B : Ressenti
- > Partie C : Témoins de discriminations et/ou de violences
- > Partie D : Victimes de discriminations et/ou de violences
- > Partie E : Politique de l'Université
- > Partie F : Renseignements sur la personne

### 1) Calendrier et encadrement scientifique du questionnaire

- Une première phase de travail au cours de l'année 2018 s'effectue en groupe sur des thématiques précises concernant les discriminations. Les membres de la commission se répartissent sur quelques grands thèmes à interroger.
- A partir de mi-2019, les membres s'accordent sur l'établissement d'un questionnaire plus global et réalisé selon les méthodologies scientifiques des enquêtes quantitatives. Celui-ci met la personne au cœur du questionnaire (ressenti, témoin, victime, opinions et recommandations) plutôt que sur des entrées thématiques sur chaque type de discriminations. Le travail réalisé par l'Université de Bordeaux sur le sujet est pris en exemple.
- Une fois le questionnaire réalisé (visible en annexe de ce document) il a été soumis à un comité scientifique qui a pour mission de l'étudier, l'amender puis le valider. Ce comité est constitué de spécialistes des enquêtes quantitatives de l'Université d'Angers et constitué des personnes ci-dessous :

*Manuella Roupnel, Nahema Hanafi, David Niget, Emmanuel*

*Bioteau, Richard Gaillard et Emmanuel Gratton<sup>5</sup>*

---

<sup>5</sup> D'autres collègues ont été sollicités et n'ont pu y participer non par refus mais faute de temps.

- > Le Comité Scientifique s'est réuni le 20 juin 2019, a rendu ses avis et validé le questionnaire.
- > Le 16 septembre 2019 le questionnaire est présenté au comité d'éthique de L'université.
- > La transmission du questionnaire a été faite par mail par le Président de l'Université le 17 octobre 2019 à l'ensemble des personnels.
- > Le traitement des données a débuté fin novembre pour une transmission des résultats à la communauté universitaires mi-mars.
- > L'enquête est strictement anonyme. Pour réaliser cet objectif il est fait le choix du logiciel Limesurvey pour sa diffusion à l'ensemble des personnels.
- > L'enquête a été diffusée à l'ensemble des personnels y compris les vacataires de l'Université.

## 2) **Méthodologie utilisée pour le traitement et l'analyse**<sup>6</sup>

- > Un COPIL se dégage au sein de la commission égalité sur la question du traitement et de l'analyse du questionnaire. Des membres de ce COPIL se répartissent l'analyse des questions ouvertes du questionnaire.<sup>7</sup>
- > Le logiciel utilisé pour le traitement de l'enquête est Tableau Software sauf pour les questions ouvertes. La Direction du Pilotage et de l'Evaluation de l'UA produit les résultats qui sont ensuite analysés par un groupe restreint de la commission égalité.
- > L'enquête vise un état des lieux "factuels", elle ne vise pas à correspondre aux caractéristiques de la population interrogée. Il n'y a donc pas eu de redressement de l'échantillon d'autant que le nombre de répondants est tout à fait satisfaisant.
- > Les propositions et orientations de traitements sont les suivantes et se déclinent en trois parties :
  - La première concerne les tris à plat qui sont reproduits « en l'état » en incluant les vacataires. La diffusion de l'ensemble des tris à plat peut être considérée comme la diffusion de l'ensemble des résultats du questionnaire mais il a été convenu d'une analyse plus poussée en croisant les variables ou une majorité d'entre-elles.
  - Dans les tris croisés les statistiques concernant les vacataires, qui sont trop peu représentatives n'apparaissent plus. Les données sociodémographiques (sexe, âge, fonction...) des permanents sont croisées avec les questions fermées du questionnaire et font donc apparaître des statistiques spécifiques pour les femmes, les hommes, tel statut etc. en lien avec les inégalités ou les discriminations.

<sup>6</sup> Méthodologie générale proposée par Samuel Delépine et Manuella Roupnel. Les tableaux et les croisements ont été réalisés par Marion Amand.

<sup>7</sup> Valentin Taveau a proposé la méthodologie de traitement des questions ouvertes

- Un troisième volet concerne des croisements plus spécifiques basés sur des hypothèses pré établies par le copil. Par exemple mettre en évidence les réponses sur la politique de l'université avec les répondants qui se déclarent victimes ou témoins, multiplier les croisements concernant le statut professionnel etc. Une pré analyse des résultats du questionnaire a été nécessaire pour élaborer ces croisements.

Ce document de présentation des résultats est tout à fait complet mais ne saurait être exhaustif (les possibilités de croisement sont infinies). Il a donc appartenu au copil de faire des choix tout en partant du principe de présenter un panel de réponses le plus large possible.

## Quelques chiffres-clés issus de l'enquête<sup>8</sup>



### CHIFFRES-CLES SUR LES REpondant.E.S :

**716 personnes** ont répondu à l'enquête dont **54% de femmes et 38% d'hommes** (certains.e.s ne se prononcent pas) et **50% de Biatss et 30% d'enseignants et enseignants-chercheurs.**

#### **1) Rapport permanents/vacataires**

1905 permanents (incluant les contractuels) et 2259 vacataires ont reçu le

Réponse	Décompte	Pourcentage
Titulaire (A1)	437	61.03%
Contractuel (A2)	195	27.23%
Vacataire (A3)	72	10.06%
Ne se prononce pas (NSP)	3	0.42%
Sans réponse	9	1.26%
Non affiché	0	0.00%

questionnaire. Voir le taux de réponse ci-dessous :

88,26% des répondants sont des permanents contre 10,06% de vacataires.

**Le taux de réponse des vacataires n'est pas représentatif de cette catégorie. Il a été décidé que ces derniers ne seront pris en compte que pour les résultats généraux. A l'inverse les traitements spécifiques ne prennent en compte que les permanents.**

**Les permanents : 632 sur 1905 permanents sollicités ont répondu soit 33%.**

#### **2) Rapports Hommes/femmes et Enseignants/Biatss**

Parmi les permanents : 355 femmes ont répondu et 236 hommes soit respectivement 60% de femmes et 40% d'hommes. A l'échelle de l'établissement selon le bilan social de 2018 les femmes représentent 54,7% des personnels permanents. Il y a donc une légère surreprésentation des femmes parmi les répondant.e.s.

350 répondants permanents sont des Biatss pour 239 enseignants et enseignants chercheurs soit 49,5% contre 40,5%. Or à l'échelle de l'établissement les Biatss sont 42% et les E et E.C 58% selon le bilan social 2018. Il y a donc une surreprésentation des Biatss dans les répondant.e.s à l'enquête.

**Les femmes biatss représentent 40,8% des répondant.e.s au questionnaire quand elle ne représentent que 30% des personnels de l'université soit une surreprésentation claire parmi les répondant.e.s.**

Part des femmes et hommes enseignants et biatss parmi les personnels de l'UA (Bilan social 2018)

	Femmes	Hommes
<b>Biatss</b>	<b>30% (40,8%)</b>	<b>12,1% (15,7%)</b>
<b>Enseignants et E.C</b>	<b>24,6% (16%)</b>	<b>33,3% (22%)</b>

La part des répondants au questionnaire (en rouge) n'atteint pas 100% dans ce tableau car une petite partie des répondants n'a soit pas indiqué son sexe ou sa fonction.

**Seules les femmes biatss sont surreprésentées.**

1 répondant sur trois a plus de dix ans d'ancienneté (hors vacataires) ce qui correspond à l'ancienneté moyenne des personnels (10,5 ans selon le bilan social).

#### **CHIFFRES –CLES SUR LE RESSENTI :**

- **59%** des répondants pensent que **l'égalité de traitement est respectée** ou plutôt respectée (46% oui plutôt, et 13% oui tout à fait) à l'Université d'Angers contre 32% qui pensent que non ou plutôt non.
- Presque **45%** des répondant.e.s mentionnent que, selon eux, **le statut professionnel** est le principal facteur d'inégalité ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers.
- **67%** des répondant.e.s qui expriment ce ressenti au niveau du statut professionnel sont des Biatss alors qu'ils représentent **49,5%** des répondants et **40,5%** des personnels.
- **76,3%** des personnes qui se sont exprimés librement (question ouverte) sur les inégalités ont dénoncé des inégalités de statut, de fonction, de salaires ou de primes et d'évolution et de reconnaissance de la carrière.
- **54%** des femmes BIATSS ont dénoncé des inégalités de statut professionnel
- **41%** des femmes enseignantes et enseignantes chercheuses ont dénoncé des inégalités de statut professionnel

## CHIFFRES-CLES SUR LES TEMOINS DE DISCRIMINATIONS :

- **32,4%** des répondants soit **232 personnes** disent avoir été **témoins** au moins une fois de discrimination au sein de l'établissement. Le statut professionnel, le sexe et l'origine étrangère réelle sont hiérarchiquement les critères les plus cités. Tous les critères de discriminations sont cités au moins une fois.
- **Les contractuels** représentent ¼ des répondants, ¼ des témoins et **1/3 des victimes de discriminations ce qui est conforme à ce qu'ils représentent parmi les personnels de l'UA selon le bilan social 2018.**
- Parmi les **témoins d'abus de pouvoir 71% sont des femmes** alors qu'elles ne représentent que 60% des répondant.e.s et 54,7% des personnels.
- **54% des témoins de discriminations sont des Biatss**
- 13% des répondant.e.s disent avoir été témoins de harcèlement moral

## CHIFFRES-CLES SUR LES VICTIMES DE DISCRIMINATION :

- **17%** des répondant.e.s disent avoir été au moins une fois **victime** de discrimination.
- **60% des témoins et 65,6%** des victimes de discriminations **sont des femmes** alors qu'elles sont moins de 55% parmi les personnels de l'UA.  
Les femmes sont donc surreprésentées parmi les victimes.
- **15% des victimes n'ont pas réagi** et/ou n'ont fait aucun signalement à leurs supérieurs hiérarchiques ou aux instances de l'Université.
- Les témoins et victimes de discriminations des catégories A, B ou C sont proportionnels aux répondant.e.s de ces différentes catégories. Il n'y a pas de surreprésentation ou de différence autre que le nombre de répondants pour chaque catégorie.
- **58% des personnes qui se disent victimes sont des Biatss** alors qu'ils ne représentent que 49,5% des répondants et 42% de l'ensemble des personnels de l'UA (bilan social de 2018)
- 80 personnes soit **11% des répondant.e.s** estiment **ne pas pouvoir déterminer si elles ont été ou non victimes de discrimination.**
- 19% des femmes victimes et 10% des hommes victimes ont fait un signalement aux instance de l'Université
- 158 témoignages (question ouverte) expriment des inégalités liées au statut, à la fonction, au salaire ou aux conditions de travail.

- 52 personnes disent avoir été témoin au moins une fois d'un acte de racisme au cours de leur carrière.
- Plus d'un tiers des femmes victimes de violences et ou de discriminations disent l'être ou l'avoir été de plusieurs personnes.

### **CHIFFRES-CLES SUR LA POLITIQUE DE L'UNIVERSITE :**

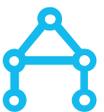
- 152 témoignages (question ouverte) disent connaître la missions égalité et/ou ses représentants.
- **29%** des répondants disent **connaître bien ou un peu les dispositifs internes** à l'Université de lutte contre les discriminations. Ils sont **67% à estimer ne pas les connaître ou quasiment pas**. Ils sont plus de **70%** à considérer **invisibles ou très peu visibles** ces dispositifs. 39 personnes (question ouverte) expriment la demande d'être mieux informées.
- **41% des répondant.e.s** estiment que l'Université **agit suffisamment** (15%) ou en partie suffisamment (26%) dans la lutte contre les inégalités et discriminations et **25% estiment qu'elle n'agit pas suffisamment** en ce sens (22% pas suffisamment, 3% absolument pas).
- 61% des répondants ne connaissent pas les recours juridiques à mobiliser en cas de discriminations
- A la question ouverte qui interroge les répondants sur leurs suggestions pour lutter contre les discriminations 63 personnes expriment la demande d'une meilleure information et sensibilisation à partir des outils existants ou suggèrent d'en créer de nouveaux. 31 personnes insistent particulièrement sur l'amélioration des inégalités liées au statut professionnel.

## Tableau récapitulatif des données principales et chiffres-clés

	Femmes	Hommes	BIATSS	Enseignant.e.s chercheur.e.s	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Inégalité ressentie sur le statut</b>	<b>50%</b>	39%	<b>52%</b>	38%	<b>45%</b>	<b>44%</b>	<b>55%</b>
<b>Inégalité ressentie liée au sexe</b>	<b>26%</b>	17%	20%	<b>26%</b>	23%	24%	13%
<b>Témoins de discriminations liées au statut</b>	<b>20%</b>	11%	18%	13%	17%	13%	21%
<b>Témoins de discriminations liées au sexe</b>	<b>13%</b>	7%	7%	15%	12%	10%	4%
<b>Victimes de discriminations liées au statut</b>	<b>14%</b>	5%	13%	7%	11%	10%	14%
<b>Victimes de discriminations liées au sexe</b>	<b>8%</b>	0%	5%	6%	6%	5%	4%

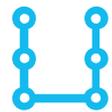
# PROFIL DES RÉPONDANTS

ua

U 

u a

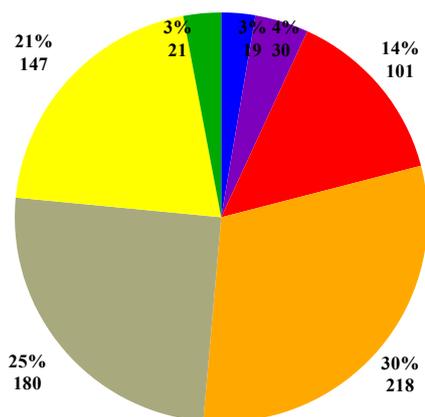
U A

 A

## Renseignements sur la personne, ensemble des répondant(e)s



On dénombre un effectif de 716 répondant.e.s à l'enquête. Cet effectif (**y compris vacataires**) est associé à une représentativité, hors vacataires, de la distribution hommes/femmes au sein de l'UA, et à une surreprésentation, hors vacataires, des BIATSS parmi les répondant.e.s



Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans
- 18-25 ans

**Genre:** Vous êtes

Une femme	388	54%
Un homme	274	38%
Ne se prononce pas	34	5%
Genre non renseigné	16	2%
Autre	4	1%

**Statut**

BIATSS	355	50%
Enseignant(e) Chercheur(e)	274	38%
Ne se prononce pas	50	7%
Fonction non renseignée	28	4%
Chercheur.e	9	1%

	Fonction non renseignée	BIATSS	Chercheur.e	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas
Une femme	10 1%	244 34%	5 1%	112 16%	17 2%
Un homme	9 1%	94 13%	4 1%	156 22%	11 2%
Genre non renseigné	8 1%	8 1%			
Autre	1 0%	1 0%		1 0%	1 0%
Ne se prononce pas		8 1%		5 1%	21 3%

**Catégorie:** Vous êtes

Catégorie A	351	49%
Catégorie B	108	15%
Catégorie C	81	11%
Ne se prononce pas	84	12%
Non renseigné	92	13%

**Plus de la moitié des répondant(e)s sont des femmes** ce qui est représentatif de la distribution hommes/femmes au sein de l'établissement (55% de femmes parmi les répondant(e)s hors vacataires contre 55% au global UA en 2018). **Plus de la moitié des répondant(e)s sont des BIATSS**, correspondant par contre à une surreprésentation de cette catégorie d'agent (54% de BIATSS parmi les répondant(e)s hors vacataires contre 42% au global UA en 2018).

37% des répondant(e)s hors vacataires sont des femmes BIATSS (31% global UA 2018), 20% des hommes enseignants chercheurs (33% global UA en 2018), 15% des femmes enseignants chercheurs (25% global UA 2018) et 14% des hommes BIATSS (12% Global UA 2018).

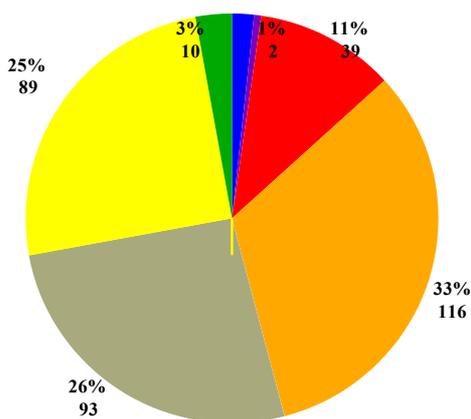
La moitié des répondant(e)s sont de catégorie A (52% hors vacataires), alors que 75% des agents de l'Université sont de catégorie A. Il y a donc une **sous-représentation des catégories A**, qui s'explique par la surreprésentation des BIATSS, car parmi les BIATSS 41% sont de catégorie A au global UA en 2018 selon le bilan social.

# Renseignements sur la personne, hors vacataires

## LES FEMMES



On dénombre **355 répondant(e)s**.



Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans
- 18-25 ans

**Genre:** Vous êtes

Une femme	355	100%
-----------	-----	------

**Statut**

BIATSS	240	68%
Enseignant(e) Chercheur(e)	95	27%
Ne se prononce pas	10	3%
Fonction non renseignée	6	2%
Chercheur.e	4	1%

	Fonction non renseignée	BIATSS	Chercheur.e	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas
Une femme	6 2%	240 68%	4 1%	95 27%	10 3%

**Catégorie:** Vous êtes

Catégorie A	165	46%
Catégorie B	77	22%
Catégorie C	60	17%
Ne se prononce pas	24	7%
Non renseigné	29	8%

La répartition des femmes répondantes hors vacataires, selon leur âge, est représentative de la distribution par âge des femmes sur l'ensemble de l'UA, d'après le bilan social 2018.

Par contre plus de deux tiers des femmes répondantes sont BIATSS ce qui correspond à une surreprésentation par rapport au bilan social 2018 (55%). Et près de la moitié des femmes répondantes sont de catégorie A, alors qu'elles sont 38% à être de catégorie A en 2018.

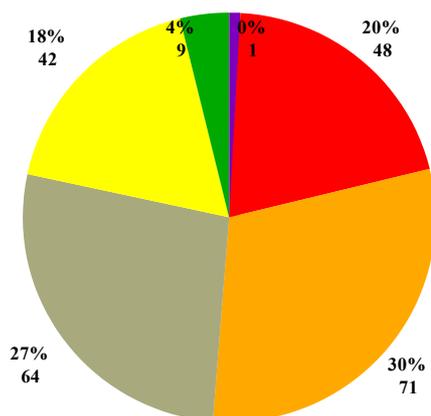
**On peut émettre l'hypothèse d'une corrélation entre ces chiffres et les résultats concernant les discriminations et inégalités sur le sexe et le statut professionnel qui apparaissent comme des résultats majeurs de l'enquête.**

## Renseignements sur la personne, hors vacataires

### LES HOMMES



On dénombre **236 répondant(e)s**.



**Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?**

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans
- 18-25 ans

#### Genre: Vous êtes

Un homme	236	100%
----------	-----	------

#### Statut

BIATSS	93	39%
Enseignant(e) Chercheur(e)	130	55%
Ne se prononce pas	6	3%
Fonction non renseignée	3	1%
Chercheur.e	4	2%

	Fonction non renseignée	BIATSS	Chercheur.e	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas
Un homme	3 1%	93 39%	4 2%	130 55%	6 3%

#### Catégorie: Vous êtes

Catégorie A	154	65%
Catégorie B	27	11%
Catégorie C	17	7%
Ne se prononce pas	15	6%
Non renseigné	23	10%

De même que pour les femmes, la répartition des hommes répondants hors vacataires, selon leur âge, est représentative de la distribution par âge des hommes sur l'ensemble de l'UA, d'après le bilan social 2018.

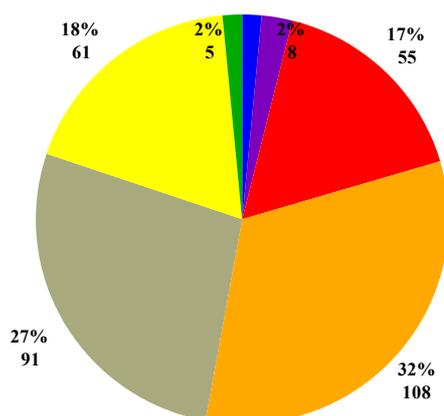
Près de 40% des hommes répondants sont BIATSS ce qui correspond à une surreprésentation par rapport au bilan social 2018 (27%). Et près de deux tiers des hommes répondants sont de catégorie A, alors qu'ils sont 54% à être de catégorie A en 2018, donc légère surreprésentation.

## Renseignements sur la personne, hors vacataires

### LES CATEGORIES A



On dénombre **333 répondant(e)s**.



**Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?**

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans
- 18-25 ans

**Genre: Vous êtes**

Une femme	165	50%
Un homme	154	46%
Ne se prononce pas	10	3%
Genre non renseigné	3	1%
Autre	1	0%

**Statut**

BIATSS	147	44%
Enseignant(e) Chercheur(e)	168	50%
Ne se prononce pas	9	3%
Fonction non renseignée	3	1%
Chercheur.e	6	2%

	Fonction non renseignée	BIATSS	Chercheur.e	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas
Une femme	3 1%	94 28%	2 1%	64 19%	2 1%
Un homme		48 14%	4 1%	99 30%	3 1%
Genre non renseigné		3 1%			
Autre				1 0%	
Ne se prononce pas		2 1%		4 1%	4 1%

**Catégorie: Vous êtes**

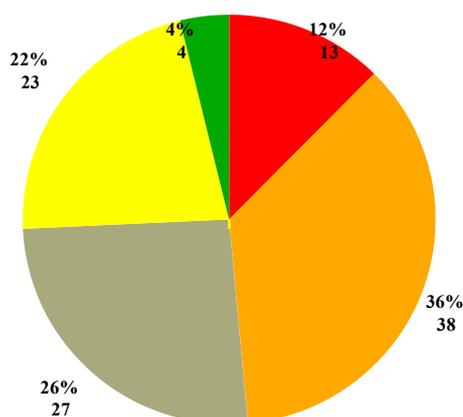
Catégorie A	333	100%
-------------	-----	------

## Renseignements sur la personne, hors vacataires

### LES CATEGORIES B



On dénombre **105 répondant(e)s**.



Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans
- 18-25 ans

**Genre:** Vous êtes

Une femme	77	73%
Un homme	27	26%
Ne se prononce pas	1	1%

**Statut**

BIATSS	83	79%
Enseignant(e) Chercheur(e)	21	20%
Ne se prononce pas	1	1%

	BIATSS	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas
Une femme	63 60%	13 12%	1 1%
Un homme	19 18%	8 8%	
Ne se prononce pas	1 1%		

**Catégorie:** Vous êtes

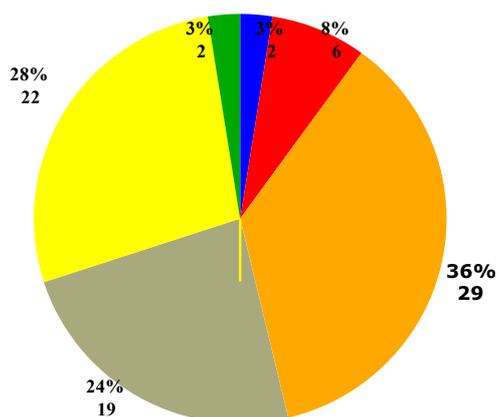
Catégorie B	105	100%
-------------	-----	------

## Renseignements sur la personne, hors vacataires

### LES CATEGORIES C



On dénombre **80 répondant(e)s**.



Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

- Non renseigné
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans
- 18-25 ans

#### Genre: Vous êtes

Une femme	60	75%
Un homme	17	21%
Ne se prononce pas	1	1%
Genre non renseigné	2	3%

#### Statut

BIATSS	78	98%
Enseignant(e) Chercheur(e)	1	1%
Ne se prononce pas	1	1%

	BIATSS	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas
Une femme	60 75%		
Un homme	16 20%	1 1%	
Genre non renseigné	2 3%		
Ne se prononce pas			1 1%

#### Catégorie: Vous êtes

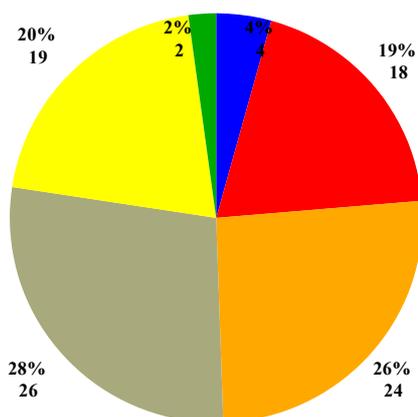
Catégorie C	80	100%
-------------	----	------

## Renseignements sur la personne, hors vacataires

### LES TEMPS PARTIELS



On dénombre **93 répondant(e)s**.



**Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?**

- Non renseigné
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans
- 18-25 ans

**Genre:** *Vous êtes*

Une femme	64	69%
Un homme	24	26%
Ne se prononce pas	2	2%
Genre non renseigné	3	3%

**Statut**

BIATSS	55	59%
Enseignant(e) Chercheur(e)	29	31%
Ne se prononce pas	3	3%
Fonction non renseignée	6	6%

	Fonction non renseignée	BIATSS	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas
Une femme	3 3%	47 51%	13 14%	1 1%
Un homme	1 1%	6 6%	16 17%	1 1%
Genre non renseigné	2 2%	1 1%		
Ne se prononce pas		1 1%		1 1%

**Catégorie:** *Vous êtes*

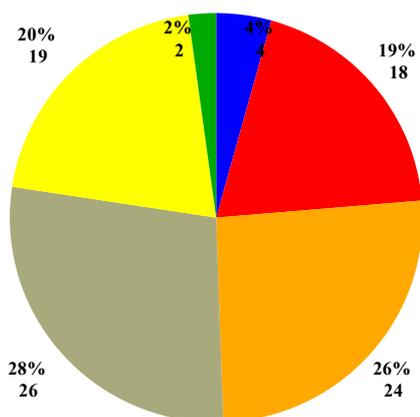
Catégorie A	36	39%
Catégorie B	20	22%
Catégorie C	16	17%
Ne se prononce pas	12	13%
Non renseigné	9	10%

## Renseignements sur la personne, hors vacataires

### LES TEMPS PLEINS



On dénombre **93 répondant(e)s**.



**Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?**

- Non renseigné
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans
- 18-25 ans

**Genre:** *Vous êtes*

Une femme	64	69%
Un homme	24	26%
Ne se prononce pas	2	2%
Genre non renseigné	3	3%

**Statut**

BIATSS	55	59%
Enseignant(e) Chercheur(e)	29	31%
Ne se prononce pas	3	3%
Fonction non renseignée	6	6%

	Fonction non renseignée	BIATSS	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas
Une femme	3 3%	47 51%	13 14%	1 1%
Un homme	1 1%	6 6%	16 17%	1 1%
Genre non renseigné	2 2%	1 1%		
Ne se prononce pas		1 1%		1 1%

**Catégorie:** *Vous êtes*

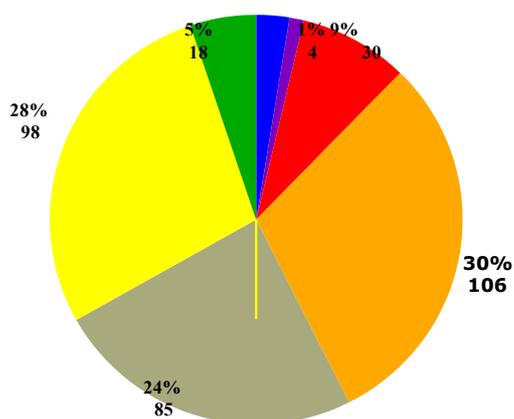
Catégorie A	36	39%
Catégorie B	20	22%
Catégorie C	16	17%
Ne se prononce pas	12	13%
Non renseigné	9	10%

## Renseignements sur la personne, hors vacataires

### LES BIATSS



On dénombre **350 répondant(e)s**.



Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans
- 18-25 ans

**Genre:** *Vous êtes*

Une femme	240	69%
Un homme	93	27%
Ne se prononce pas	8	2%
Genre non renseigné	8	2%
Autre	1	0%

**Statut**

BIATSS	350	100%
--------	-----	------

	BIATSS
Une femme	240 69%
Un homme	93 27%
Genre non renseigné	8 2%
Autre	1 0%
Ne se prononce pas	8 2%

**Catégorie:** *Vous êtes*

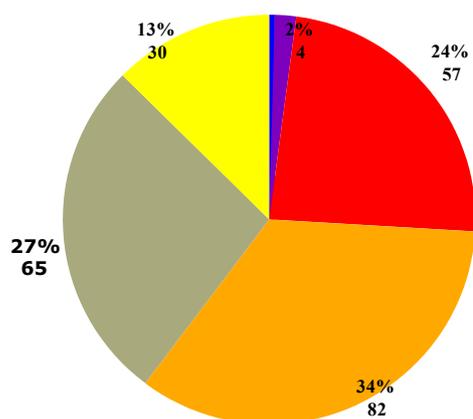
Catégorie A	147	42%
Catégorie B	83	24%
Catégorie C	78	22%
Ne se prononce pas	22	6%
Non renseigné	20	6%

## Renseignements sur la personne, hors vacataires

CHERCHEUR.E.S ET ENSEIGNANT.E.S CHERCHEUR.E.S



On dénombre **239 répondant(e)s**.



**Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?**

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans

**Genre:** *Vous êtes*

Une femme	99	41%
Un homme	134	56%
Ne se prononce pas	5	2%
Autre	1	0%

**Statut**

Enseignant(e) Chercheur(e)	231	97%
Chercheur.e	8	3%

	Chercheur.e	Enseignant(e) Chercheur(e)
Une femme	4 2%	95 40%
Un homme	4 2%	130 54%
Autre		1 0%
Ne se prononce pas		5 2%

**Catégorie:** *Vous êtes*

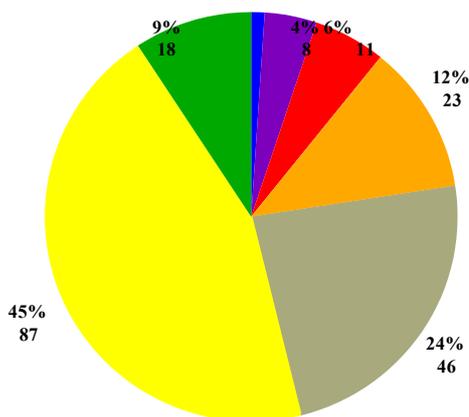
Catégorie A	174	73%
Catégorie B	21	9%
Catégorie C	1	0%
Ne se prononce pas	15	6%
Non renseigné	28	12%

# Renseignements sur la personne, hors vacataires

## LES CONTRACTUEL.LE.S



On dénombre **195 répondant(e)s**.



Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans
- 18-25 ans

### Genre: Vous êtes

Une femme	126	65%
Un homme	56	29%
Ne se prononce pas	9	5%
Genre non renseigné	2	1%
Autre	2	1%

### Statut

BIATSS	144	74%
Enseignant(e) Chercheur(e)	28	14%
Ne se prononce pas	13	7%
Fonction non renseignée	6	3%
Chercheur.e	4	2%

	Fonction non renseignée	BIATSS	Chercheur.e	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas
Une femme	3 2%	98 50%	2 1%	17 9%	6 3%
Un homme	2 1%	39 20%	2 1%	11 6%	2 1%
Genre non renseigné		2 1%			
Autre	1 1%	1 1%			
Ne se prononce pas		4 2%			5 3%

### Catégorie: Vous êtes

Catégorie A	97	50%
Catégorie B	22	11%
Catégorie C	27	14%
Ne se prononce pas	22	11%
Non renseigné	27	14%

Les contractuels ont répondu dans une proportion égale à ce qu'ils représentent au sein des effectifs de l'Université (voir bilan social 2019) mais ils sont plus nombreux, en proportion, à se déclarer victimes de discriminations et/ou d'inégalités.

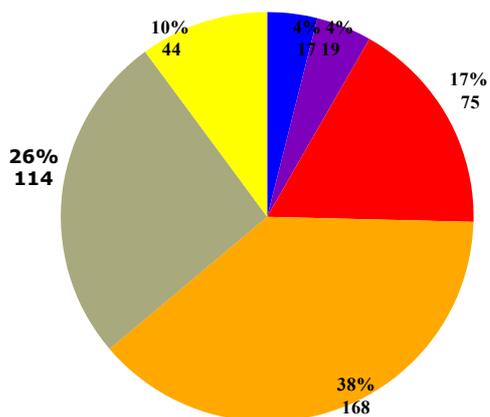
# Renseignements sur la personne, hors vacataires



## LES TITULAIRES



On dénombre **437** répondant(e)s.



Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans

### Genre: Vous êtes

Une femme	222	51%
Un homme	176	40%
Ne se prononce pas	24	5%
Genre non renseigné	14	3%
Autre	1	0%

### Statut

BIATSS	202	46%
Enseignant(e) Chercheur(e)	197	45%
Ne se prononce pas	23	5%
Fonction non renseignée	11	3%
Chercheur.e	4	1%

	Fonction non renseignée	BIATSS	Chercheur.e	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas
Une femme	2 0%	139 32%	2 0%	75 17%	4 1%
Un homme	1 0%	53 12%	2 0%	116 27%	4 1%
Genre non renseigné	8 2%	6 1%			
Autre				1 0%	
Ne se prononce pas		4 1%		5 1%	15 3%

### Catégorie: Vous êtes

Catégorie A	230	53%
Catégorie B	81	19%
Catégorie C	52	12%
Ne se prononce pas	36	8%
Non renseigné	38	9%

**PROFIL  
PROFESSIONNEL  
DES  
RÉPONDANT·E·S**

ua

U 

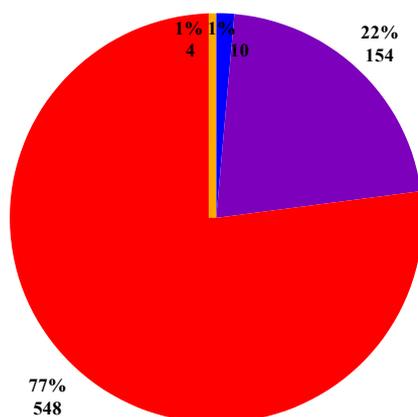
ua

UA

 A

## Profil professionnel, ensemble des répondant(e)s

3/4 des répondant(e)s travaillent à temps plein (vacataires compris), 85% hors vacataires (91% au niveau global UA en 2018, hors vacataires). Les analyses approfondies seront réalisées hors vacataires.



### Vous travaillez à l'Université d'Angers:

- Non renseigné
- A temps partiel
- A temps plein
- Ne se prononce pas

### Ancienneté

Entre 0 et 3 ans	181	25%
Entre 4 et 5 ans	87	12%
Entre 6 et 10 ans	151	21%
Entre 11 et 15 ans	96	13%
Entre 16 et 20 ans	70	10%
Depuis plus de 20 ans	122	17%
Ne se prononce pas	6	1%
Non renseigné	3	0%

### Statut

Titulaire	437	61%
Contractuel	195	27%
Vacataire	72	10%
Non renseigné	9	1%
Ne se prononce pas	3	0%

### Site

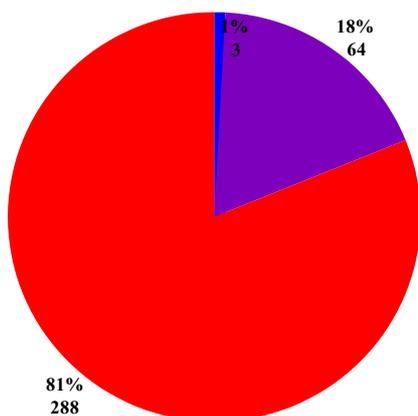
Services centraux	123
Faculté de santé	110
Faculté des Sciences	103
Faculté de Lettres Langues Sciences Humaines	98
Services communs	67
IUT	62
Polytech Angers	61
Faculté de Droit Economie Gestion	50
UFR Esthua	40
Campus Cholet	32
Campus Saumur	8
IAE	5
Site-Autre	19
Site-Ne se prononce pas	9
Site-Total des réponses	787

25% des répondant(e)s sont présent(e)s depuis moins de 3 ans à l'Université, et 68% des répondant(e)s hors vacataires sont des titulaires. Au niveau de l'établissement, selon le bilan social de 2018, 64% des agents sont titulaires. Il y a donc une **légère sur-représentativité des titulaires** parmi les répondant(e)s à l'enquête, hors vacataires.

Cela n'est pas directement dû au fait qu'il y ait davantage de BIATSS à avoir répondu car au sein de l'U.A, toujours selon le bilan social, que les agents soient BIATSS ou titulaires, 64% sont titulaires.

## Profil professionnel, hors vacataires

### LES FEMMES



Vous travaillez à l'Université d'Angers:

- Non renseigné
- A temps partiel
- A temps plein

### Ancienneté

Entre 0 et 3 ans	92	26%
Entre 4 et 5 ans	37	10%
Entre 6 et 10 ans	84	24%
Entre 11 et 15 ans	50	14%
Entre 16 et 20 ans	31	9%
Depuis plus de 20 ans	59	17%
Ne se prononce pas	2	1%

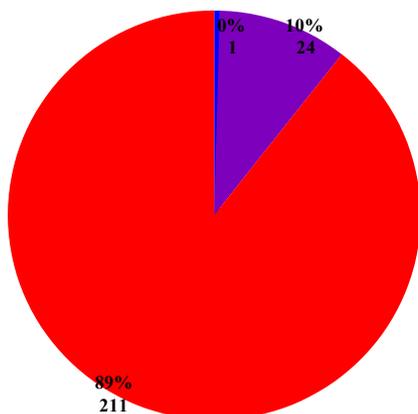
### Statut

Titulaire	222	63%
Contractuel	126	35%
Non renseigné	5	1%
Ne se prononce pas	2	1%

### Site

Services centraux	75
Faculté de santé	50
Faculté des Sciences	47
Faculté de Lettres Langues Sciences Humaines	48
Services communs	47
IUT	25
Polytech Angers	21
Faculté de Droit Economie Gestion	27
UFR Esthua	18
Campus Cholet	15
Campus Saumur	3
IAE	2
Site-Autre	9
Site-Ne se prononce pas	5
Site-Total des réponses	392

## LES HOMMES



### Vous travaillez à l'Université d'Angers:

- Non renseigné
- A temps partiel
- A temps plein

### Ancienneté

Entre 0 et 3 ans	47	20%
Entre 4 et 5 ans	23	10%
Entre 6 et 10 ans	46	19%
Entre 11 et 15 ans	32	14%
Entre 16 et 20 ans	35	15%
Depuis plus de 20 ans	51	22%
Non renseigné	2	1%

### Statut

Titulaire	176	75%
Contractuel	56	24%
Non renseigné	3	1%
Ne se prononce pas	1	0%

### Site

Services centraux	39
Faculté de santé	42
Faculté des Sciences	43
Faculté de Lettres Langues Sciences Humaines	26
Services communs	20
IUT	18
Polytech Angers	29
Faculté de Droit Economie Gestion	15
UFR Esthua	8
Campus Cholet	12
Campus Saumur	2
IAE	3
Site-Autre	3
Site-Ne se prononce pas	
Site-Total des réponses	

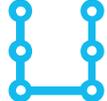
**RESSENTI  
SUR LES  
INÉGALITÉS ET  
DISCRIMINATIONS**

ua

U 

 a

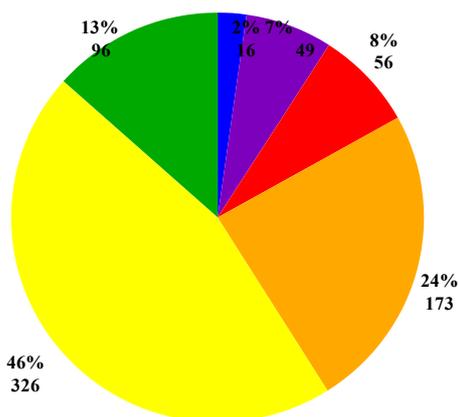
U 

 A

## Réponses de l'ensemble des répondant(e)s sur le ressenti<sup>8</sup>



1/3 des répondant(e)s estime que l'égalité de traitements entre toutes et tous n'est pas garantie à l'université



### Pensez-vous que l'égalité de traitement entre toutes et tous est garantie à l'Université d'Angers ?

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Non, pas du tout
- Non, plutôt pas
- Oui, plutôt
- Oui, tout à fait

### Si vous estimez qu'ils existent, quels sont selon vous les principaux facteurs d'inégalité et/ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers?

<b>Statut professionnel</b>	<b>320</b>
<b>Sexe</b>	<b>150</b>
Statut social	100
Racisme	67
Activités syndicales	62
Age	60
Handicap	60
Norme	56
Opinions politiques	28
Apparence physique	27
Homophobie	26
Genre	19
Religion	18
Aucune	143
Egalite-Autre	19
Egalite-Ne se prononce pas	82
Egalite-Total des réponses	1 237

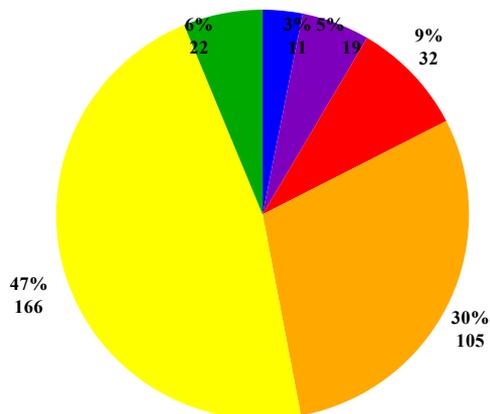
#### Le principal facteur d'inégalité évoqué par les répondant(e)s est le statut professionnel (soit près de la moitié des répondants).

Le sexe et les inégalités qui y sont liés (ainsi qu'au genre plus largement) est selon les personnels le second facteur d'inégalité et de discrimination à l'université d'Angers.

143 répondant(e)s évoquent le fait que l'ensemble des motifs d'inégalité et/ou de discrimination évoqués dans l'enquête n'existent pas au sein de l'établissement, soit 20% des répondant(e)s estiment qu'il n'y a aucune discrimination au sein de l'établissement.

<sup>8</sup> Cette partie sur le « ressenti » des personnels ne comprend que deux questions. La première sur l'égalité entre personnels et la seconde sur les facteurs éventuels d'inégalités et de discriminations. L'ensemble des résultats de cette partie concerne exclusivement ces deux questions.

## LES FEMMES



**Pensez-vous que l'égalité de traitement entre toutes et tous est garantie à l'Université d'Angers ?**

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Non, pas du tout
- Non, plutôt pas
- Oui, plutôt
- Oui, tout à fait

**Si vous estimez qu'ils existent, quels sont selon vous les principaux facteurs d'inégalité et/ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers?**

Statut professionnel	176
Sexe	94
Statut social	58
Racisme	33
Activités syndicales	38
Age	36
Handicap	37
Norme	29
Opinions politiques	11
Apparence physique	14
Homophobie	12
Genre	7
Religion	6
Aucune	57
Egalite-Autre	10
Egalite-Ne se prononce pas	38
Egalite-Total des réponses	656

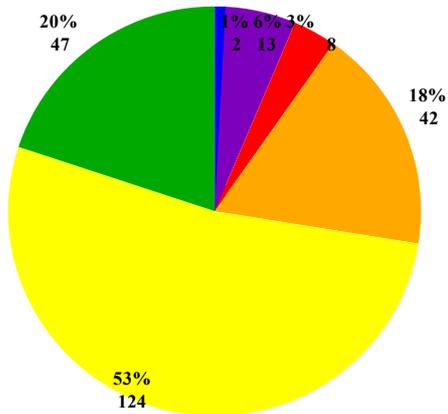
355 femmes ont répondu à l'enquête et elles pointent, comme les hommes, d'abord le statut professionnel comme principale inégalité au sein de l'établissement dans leur ressenti.

94 d'entre elles soit 26% d'entre elles considèrent le sexe comme l'un des principaux facteurs de discriminations contre seulement 16% des hommes. C'est une différence notable mais on aurait pu émettre l'hypothèse d'un différentiel plus important.

Il est toutefois intéressant de constater que ces inégalités liées au sexe ou au genre, au-delà d'être effectives ou non, sont plus signalées par les femmes. Les inégalités hommes-femmes sont majoritairement relayées par les femmes et le ressenti à ce sujet n'est pas le même qu'on soit un homme ou une femme et indépendamment de qui subit les inégalités ou les discriminations.

**La division du travail entre les deux sexes est l'un des piliers de la domination masculine selon Françoise Héritier. Les résultats concernant le statut des répondants tout au long de cette enquête le démontre.**

## LES HOMMES



**Pensez-vous que l'égalité de traitement entre toutes et tous est garantie à l'Université d'Angers ?**

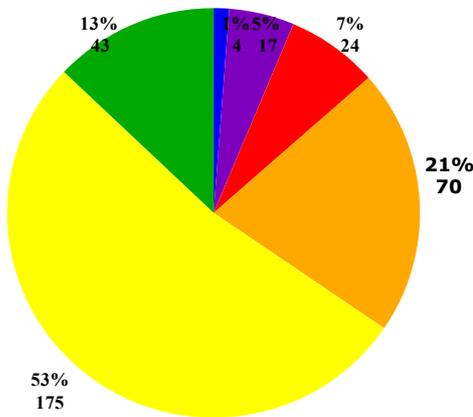
- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Non, pas du tout
- Non, plutôt pas
- Oui, plutôt
- Oui, tout à fait

**Si vous estimez qu'ils existent, quels sont selon vous les principaux facteurs d'inégalité et/ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers?**

<b>Statut professionnel</b>	<b>92</b>
<b>Sexe</b>	<b>39</b>
Statut social	27
Racisme	23
Activités syndicales	18
Age	15
Handicap	15
Norme	17
Opinions politiques	10
Apparence physique	7
Homophobie	11
Genre	10
Religion	8
Aucune	61
Egalite-Autre	4
Egalite-Ne se prononce pas	19
Egalite-Total des réponses	376

Voir le commentaire de la page ci-dessus qui compare le ressenti femmes/hommes.

LES CATEGORIES A



Pensez-vous que l'égalité de traitement entre toutes et tous est garantie à l'Université d'Angers ?

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Non, pas du tout
- Non, plutôt pas
- Oui, plutôt
- Oui, tout à fait

Si vous estimez qu'ils existent, quels sont selon vous les principaux facteurs d'inégalité et/ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers?

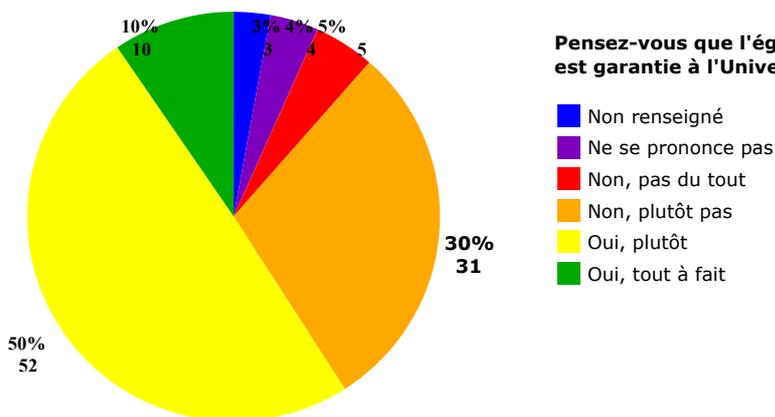
Statut professionnel	150
Sexe	78
Statut social	39
Racisme	37
Activités syndicales	21
Age	22
Handicap	28
Norme	39
Opinions politiques	12
Apparence physique	10
Homophobie	15
Genre	8
Religion	8
Aucune	71
Egalite-Autre	10
Egalite-Ne se prononce pas	23
Egalite-Total des réponses	571

Pour l'ensemble des catégories ce sont les inégalités liées au statut professionnel qui dominent en termes de ressenti. Les inégalités liées au sexe arrivent en second sauf pour les personnels de catégorie C qui place le statut social (probablement à mettre en rapport avec le statut professionnel) en second.

Il y a là un effet de classe visible même si les chiffres ne montrent pas non plus de différence énormes.

Une différence tout à fait notable en revanche est celle qui montre que les catégories A ont beaucoup plus répondu au questionnaire que les catégories B et C en comparaison avec la réalité des effectifs dans l'établissement et que par conséquent cette catégorie recense beaucoup plus de facteurs de discriminations et inégalités que les catégories B et C qui se sont particulièrement concentrées (et arrêtées pour partie) au statut professionnel.

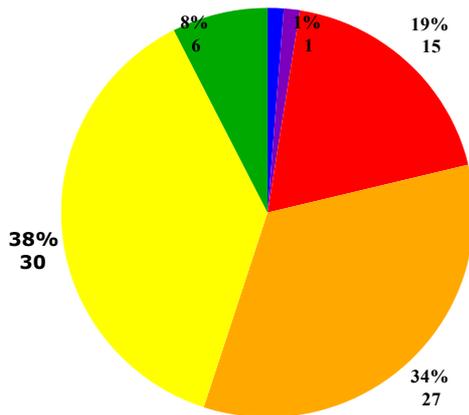
## LES CATEGORIES B



**Si vous estimez qu'ils existent, quels sont selon vous les principaux facteurs d'inégalité et/ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers?**

Statut professionnel	46
Sexe	25
Statut social	7
Racisme	10
Activités syndicales	13
Age	9
Handicap	11
Norme	2
Opinions politiques	4
Apparence physique	6
Homophobie	4
Genre	1
Religion	1
Aucune	18
Egalite-Autre	2
Egalite-Ne se prononce pas	15
Egalite-Total des réponses	174

LES CATEGORIES C



Pensez-vous que l'égalité de traitement entre toutes et tous est garantie à l'Université d'Angers ?

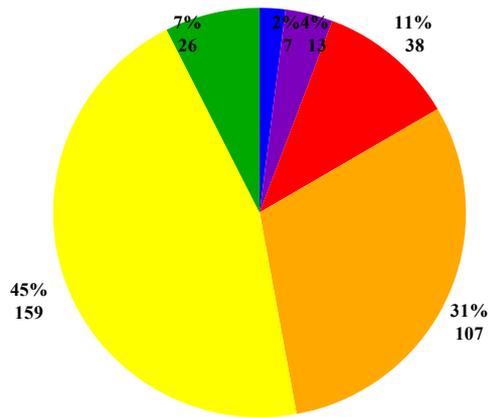
- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Non, pas du tout
- Non, plutôt pas
- Oui, plutôt
- Oui, tout à fait

Si vous estimez qu'ils existent, quels sont selon vous les principaux facteurs d'inégalité et/ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers?

Statut professionnel	44
Sexe	10
Statut social	26
Racisme	1
Activités syndicales	16
Age	10
Handicap	7
Norme	5
Opinions politiques	1
Apparence physique	2
Homophobie	1
Genre	3
Religion	4
Aucune	18
Egalite-Autre	1
Egalite-Ne se prononce pas	3
Egalite-Total des réponses	152

Pour les agents de catégorie C statut professionnel et statut social dominant dans les réponses sur les facteurs de discriminations. Les inégalités liées au sexe ou au genre sont un peu moins citées que pour les autres catégories de personnels.

**LES BIATSS**



**Pensez-vous que l'égalité de traitement entre toutes et tous est garantie à l'Université d'Angers ?**

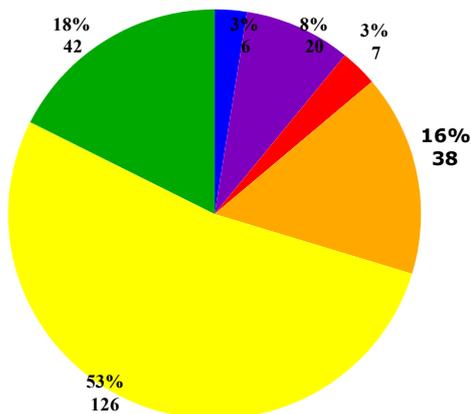
- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Non, pas du tout
- Non, plutôt pas
- Oui, plutôt
- Oui, tout à fait

**Si vous estimez qu'ils existent, quels sont selon vous les principaux facteurs d'inégalité et/ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers?**

Statut professionnel	183
Sexe	70
Statut social	56
Racisme	26
Activités syndicales	43
Age	35
Handicap	36
Norme	22
Opinions politiques	7
Apparence physique	12
Homophobie	17
Genre	15
Religion	5
Aucune	59
Egalite-Autre	15
Egalite-Ne se prononce pas	30
Egalite-Total des réponses	631

## Ressenti, hors vacataires

CHERCHEUR.E.S ET ENSEIGNANT.E.S CHERCHEUR.E.S



**Pensez-vous que l'égalité de traitement entre toutes et tous est garantie à l'Université d'Angers ?**

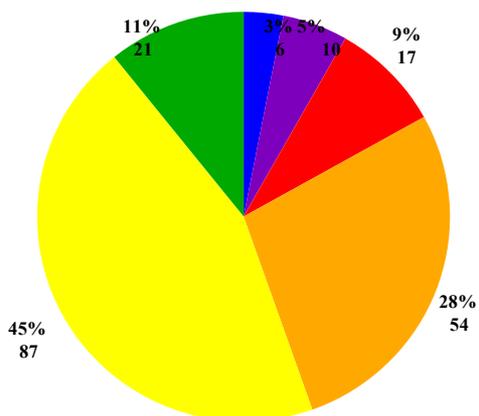
- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Non, pas du tout
- Non, plutôt pas
- Oui, plutôt
- Oui, tout à fait

**Si vous estimez qu'ils existent, quels sont selon vous les principaux facteurs d'inégalité et/ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers?**

Statut professionnel	87
Sexe	61
Statut social	28
Racisme	32
Activités syndicales	14
Age	15
Handicap	17
Norme	26
Opinions politiques	14
Apparence physique	10
Homophobie	5
Genre	2
Religion	9
Aucune	57
Egalite-Autre	2
Egalite-Ne se prononce pas	24
Egalite-Total des réponses	403

## Ressenti, hors vacataires

### LES CONTRACTUEL.LE.S



**Pensez-vous que l'égalité de traitement entre toutes et tous est garantie à l'Université d'Angers ?**

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Non, pas du tout
- Non, plutôt pas
- Oui, plutôt
- Oui, tout à fait

**Si vous estimez qu'ils existent, quels sont selon vous les principaux facteurs d'inégalité et/ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers?**

Statut professionnel	89
Sexe	45
Statut social	30
Racisme	18
Activités syndicales	6
Age	19
Handicap	17
Norme	13
Opinions politiques	3
Apparence physique	6
Homophobie	11
Genre	6
Religion	4
Aucune	46
Egalite-Autre	7
Egalite-Ne se prononce pas	20
Egalite-Total des réponses	340

**TÉMOINS DE  
DISCRIMINATIONS  
ET/OU VIOLENCES**

Ua

U 

 a

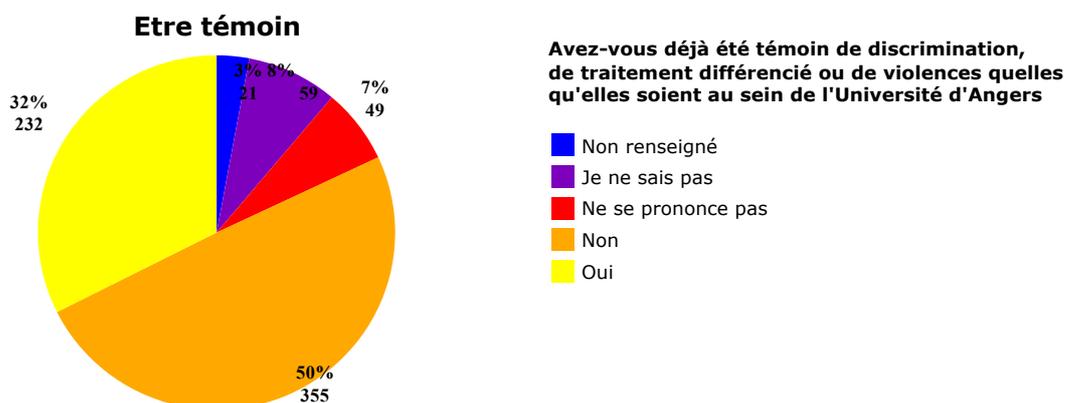
U 

 A

## Témoins, Résultats généraux (ensemble des répondant(e)s)



1/3 des répondant(e)s ont été témoin de discrimination ou traitement différencié au sein de l'UA, soit **232 témoins**.



**Si vous avez été témoin, depuis que vous êtes en poste, vous diriez que cela est arrivé:**

1 fois	37	16%
1 à 5 fois	113	49%
Entre 5 et 10 fois	23	10%
Plus de 10 fois	44	19%
Ne se prononce pas	9	4%
Non renseigné	6	3%
Total général		100%

**Si vous avez été témoin, où était-ce?**

Site Principal	201
Autre Site	49
Outil numérique	26
Autre cadre	14
Lieu-Ne se prononce pas	2

Parmi les répondant(e)s précisant avoir été témoin (232 personnes) de discrimination au sein de l'Université, près de la moitié disent que cela leur est arrivé entre 1 et 5 fois depuis qu'ils-elles sont en poste. Pour plus de 3/4 d'entre elles, cela est arrivé plus d'une fois. Et plus de 85% précise que cela est arrivé au moins une fois sur leur site principal de travail.

En proportion, et cela confirme les hypothèses sur les discriminations liées au genre, les femmes déclarent plus être ou avoir été témoin de discriminations.

Près d'un quart des agents interrogés et témoin de discrimination précise que les personnes victimes sont des étudiant(e)s.

**La ou les personnes victimes de discrimination et dont vous avez été témoin étaient:**

Victime-Membres personnels	154
Victime-Etudiants	52
Victime-Personnels et étudiants	47
Victime-Personnes extérieures	10
Victime-Autre	6
Victime-Ne se prononce pas	2

**Sexe et genre des personnes témoins :**

	Femme	Homme	Autre	Ne se prononce pas	Genre non renseigné	Tot.
Témoin	141	66		19	6	232
Pas témoin	171	172	3	5	4	355

## Témoignage, ensemble des répondant(e)s



Les discriminations liées au statut professionnel, au sexe, au racisme et au statut social, sont les types de discrimination les plus cités par les répondant(e)s témoins de discrimination à l'Université d'Angers. Ces discriminations, constatées par autrui, sont plus massivement liées à de l'abus de pouvoir, du harcèlement moral, ou encore une mauvaise blague.

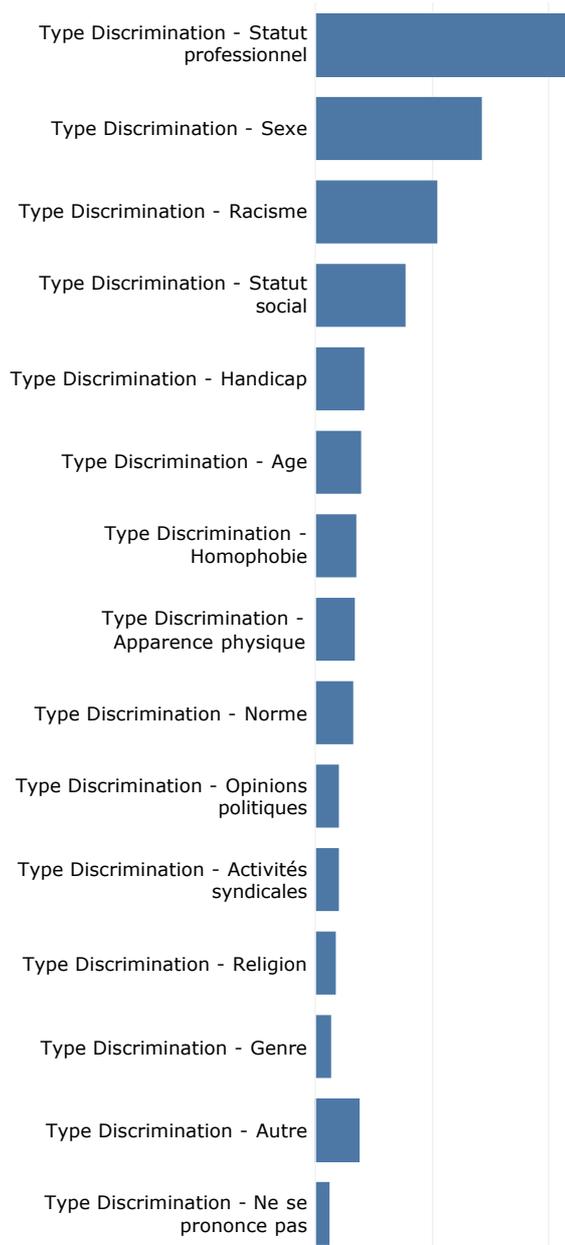
### De quel type de discrimination avez-vous été témoin ?

Type Discrimination - Statut professionnel	110
Type Discrimination - Sexe	71
Type Discrimination - Racisme	52
Type Discrimination - Statut social	39
Type Discrimination - Handicap	21
Type Discrimination - Age	20
Type Discrimination - Autre	19
Type Discrimination - Homophobie	18
Type Discrimination - Apparence physique	17
Type Discrimination - Norme	16
Type Discrimination - Opinions politiques	10
Type Discrimination - Activités syndicales	10
Type Discrimination - Religion	9
Type Discrimination - Genre	7
Type Discrimination - Ne se prononce pas	6

Les discriminations liées au handicap, à l'âge, et à l'homophobie sont respectivement observées par près de 10% des témoins de discrimination.

### Pourriez-vous qualifier la nature de l'acte ou des actes de discrimination ou de violence dont vous avez été témoin ?

Abus Pouvoir	140
Harcèlement moral	92
Mauvaise blague	89
Diffamation	42
Nature Acte-Autre	40
Harcèlement sexuel	20
Injures	20
Violences sexuelles	5
Violences physiques	4
Nature Acte-Ne se prononce pas	5



## Témoign, croisements principaux



Ci-dessous les résultats principaux, en données brutes, concernant les témoins de discriminations au sein de l'Université d'Angers.

	Une femme	Un homme	Autre	Ne se Prononce pas	Genre non renseigné	Total général
Oui	141	66		19	6	232
Non	171	172	3	5	4	355
Je ne sais pas	39	14		5	1	59
Ne se prononce pas	28	14	1	3	3	49
Non renseigné	9	8		2	2	21
Total général	388	274	4	34	16	716

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ne se Prononce pas	Catégorie non renseignée	Total général
Oui	124	33	29	26	20	232
Non	165	59	41	40	50	355
Je ne sais pas	33	7	6	4	9	59
Ne se prononce pas	20	7	3	12	7	49
Non renseigné	9	2	2	2	6	21
Total général	351	108	81	84	92	716

	BIATSS	Chercheur.e	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas	Fonction non renseignée	Total général
Oui	125	3	79	17	8	232
Non	166	5	150	20	14	355
Je ne sais pas	33		20	3	3	59
Ne se prononce pas	24	1	15	7	2	49
Non renseigné	7		10	3	1	21
Total général	355	9	274	50	28	716

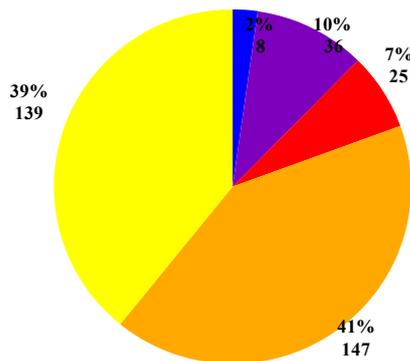
	Contractuel	Titulaire	Vacataire	Ne se prononce pas	Non renseigné	Total général
Oui	59	162	7		4	232
Non	97	193	57	3	5	355
Je ne sais pas	21	35	3			59
Ne se prononce pas	15	30	4			49
Non renseigné	3	17	1			21
Total général	195	437	72	3	9	716

## Témoign, hors vacataires

### LES FEMMES



#### Etre témoin



**Avez-vous déjà été témoin de discrimination, de traitement différencié ou de violences quelles qu'elles soient au sein de l'Université d'Angers**

- Non renseigné
- Je ne sais pas
- Ne se prononce pas
- Non
- Oui

**Si vous avez été témoin, depuis que vous êtes en poste, vous diriez que cela est arrivé:**

1 fois	25	18%
1 à 5 fois	65	47%
Entre 5 et 10 fois	15	11%
Plus de 10 fois	28	20%
Ne se prononce pas	4	3%
Non renseigné	2	1%
Total général		100%

**Si vous avez été témoin, où était-ce?**

Site Principal	124
Autre Site	28
Outil numérique	18
Autre cadre	5
Lieu-Ne se prononce pas	

**La ou les personnes victimes de discrimination et dont vous avez été témoin étaient:**

Victime-Membres personnels	97
Victime-Etudiants	30
Victime-Personnels et étudiants	26
Victime-Personnes extérieures	6
Victime-Autre	2
Victime-Ne se prononce pas	1

## Témoignage des femmes, hors vacataires

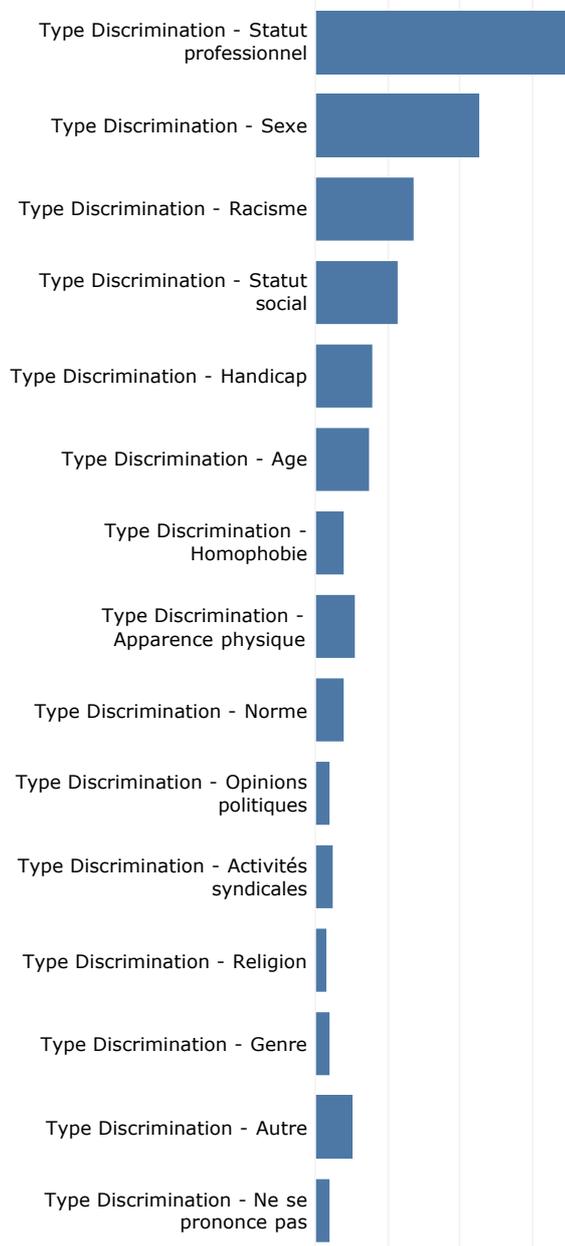


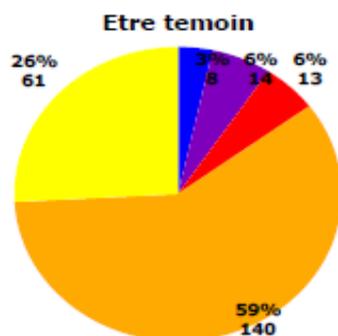
### De quel type de discrimination avez-vous été témoin?

Type Discrimination - Statut professionnel	71
Type Discrimination - Sexe	45
Type Discrimination - Racisme	27
Type Discrimination - Statut social	23
Type Discrimination - Handicap	16
Type Discrimination - Age	15
Type Discrimination - Autre	10
Type Discrimination - Homophobie	8
Type Discrimination - Apparence physique	11
Type Discrimination - Norme	8
Type Discrimination - Opinions politiques	4
Type Discrimination - Activités syndicales	5
Type Discrimination - Religion	3
Type Discrimination - Genre	4
Type Discrimination - Ne se prononce pas	4

### Pourriez-vous qualifier la nature de l'acte ou des actes de discrimination ou de violence dont vous avez été témoin ?

Abus Pouvoir	83
Harcelement moral	56
Mauvaise blague	55
Diffamation	20
Nature Acte-Autre	23
Harcelement sexuel	13
Injures	10
Violences sexuelles	4
Violences physiques	2
Nature Acte-Ne se prononce pas	3





**Avez-vous déjà été témoin de discrimination, de traitement différencié ou de violences qu'elles soient au sein de l'Université d'Angers**

- Non renseigné
- Je ne sais pas
- Ne se prononce pas
- Non
- Oui

**Si vous avez été témoin, depuis que vous êtes en poste, vous diriez que cela est arrivé:**

1 fois	8	13%
1 à 5 fois	33	54%
Entre 5 et 10 fois	5	8%
Plus de 10 fois	9	15%
Ne se prononce pas	2	3%
Non renseigné	4	7%
<b>Total général</b>		<b>100%</b>

**Si vous avez été témoin, où était-ce?**

Site Principal	52
Autre Site	10
Outil numérique	5
Autre cadre	6
Lieu-Ne se prononce pas	

**La ou les personnes victimes de discrimination et dont vous avez été témoin étaient:**

Victime-Membres personnels	36
Victime-Etudiants	17
Victime-Personnels et étudiants	13
Victime-Personnes extérieures	3
Victime-Autre	4
Victime-Ne se prononce pas	

## Témoignage, hors vacataires

### LES HOMMES

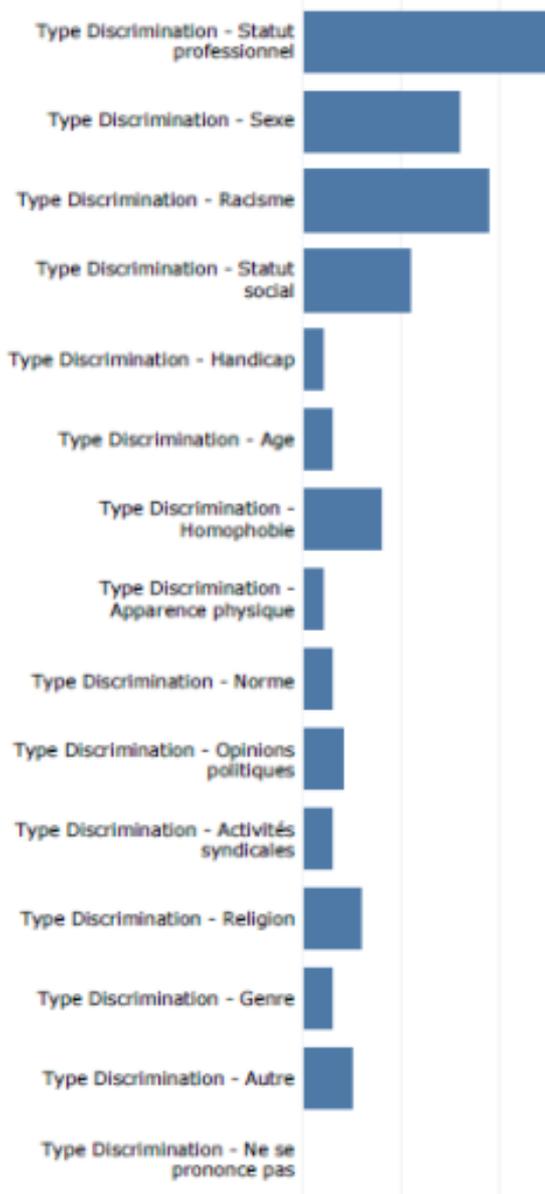


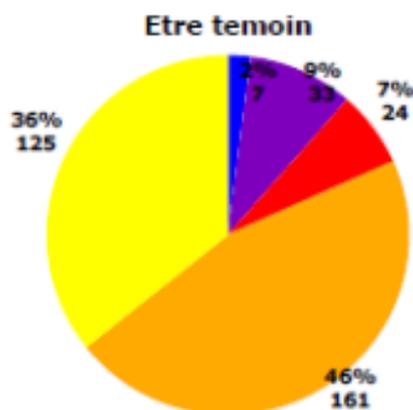
#### De quel type de discrimination avez-vous été témoin ?

Type Discrimination - Statut professionnel	25
Type Discrimination - Sexe	16
Type Discrimination - Racisme	19
Type Discrimination - Statut social	11
Type Discrimination - Handicap	2
Type Discrimination - Age	3
Type Discrimination - Autre	5
Type Discrimination - Homophobie	8
Type Discrimination - Apparence physique	2
Type Discrimination - Norme	3
Type Discrimination - Opinions politiques	4
Type Discrimination - Activités syndicales	3
Type Discrimination - Religion	6
Type Discrimination - Genre	3
Type Discrimination - Ne se prononce pas	

#### Pourriez-vous qualifier la nature de l'acte ou des actes de discrimination ou de violence dont vous avez été témoin ?

Abus Pouvoir	33
Harcelement moral	20
Mauvaise blague	23
Diffamation	16
Nature Acte-Autre	11
Harcelement sexuel	4
Injures	8
Violences sexuelles	1
Violences physiques	2
Nature Acte-Ne se prononce pas	1





**Avez-vous déjà été témoin de discrimination, de traitement différencié ou de violences quelles qu'elles soient au sein de l'Université d'Angers**

- Non renseigné
- Je ne sais pas
- Ne se prononce pas
- Non
- Oui

**Si vous avez été témoin, depuis que vous êtes en poste, vous diriez que cela est arrivé:**

1 fois	20	16%
1 à 5 fois	62	50%
Entre 5 et 10 fois	13	10%
Plus de 10 fois	20	16%
Ne se prononce pas	7	6%
Non renseigné	3	2%
<b>Total général</b>		<b>100%</b>

**Si vous avez été témoin, où était-ce?**

Site Principal	104
Autre Site	32
Outil numérique	13
Autre cadre	7
Lieu-Ne se prononce pas	1

**La ou les personnes victimes de discrimination et dont vous avez été témoin étaient:**

Victime-Membres personnels	88
Victime-Etudiants	18
Victime-Personnels et étudiants	22
Victime-Personnes extérieures	7
Victime-Autre	3
Victime-Ne se prononce pas	2

## Témoignage, hors vacataires

### LES BIATSS

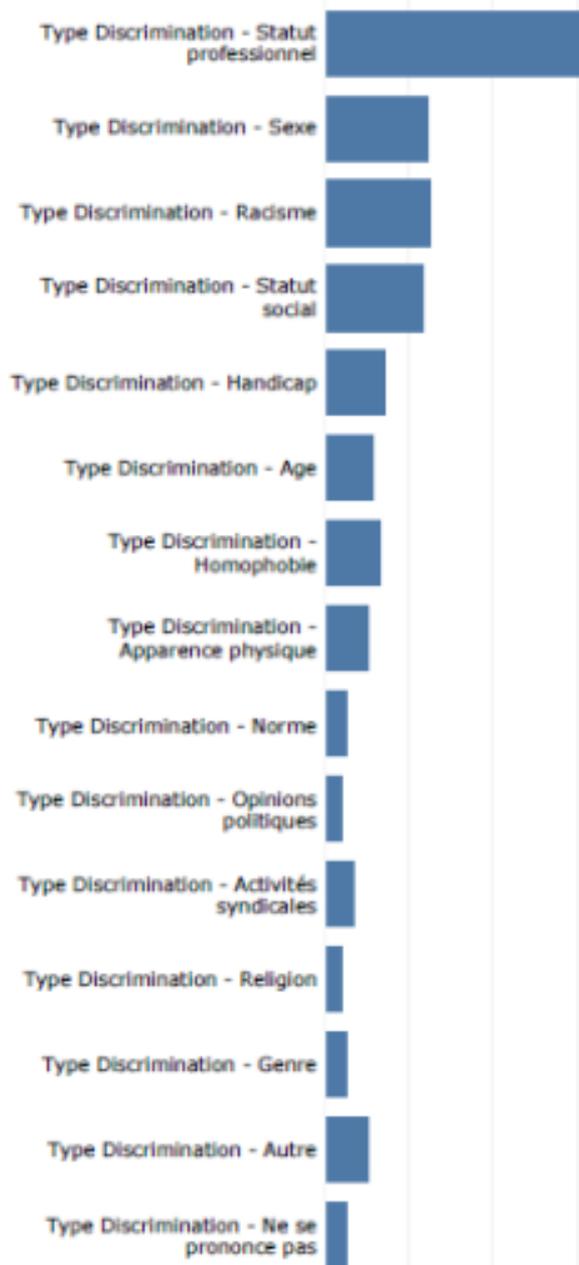


#### De quel type de discrimination avez-vous été témoin?

Type Discrimination - Statut professionnel	62
Type Discrimination - Sexe	24
Type Discrimination - Racisme	25
Type Discrimination - Statut social	23
Type Discrimination - Handicap	14
Type Discrimination - Age	11
Type Discrimination - Autre	10
Type Discrimination - Homophobie	13
Type Discrimination - Apparence physique	10
Type Discrimination - Norme	5
Type Discrimination - Opinions politiques	4
Type Discrimination - Activités syndicales	7
Type Discrimination - Religion	4
Type Discrimination - Genre	5
Type Discrimination - Ne se prononce pas	5

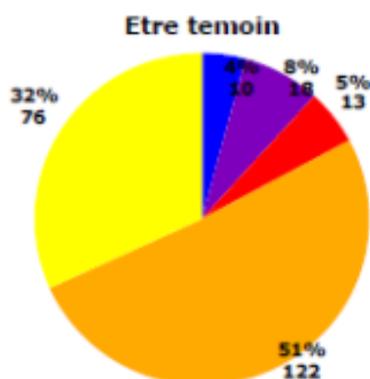
#### Pourriez-vous qualifier la nature de l'acte ou des actes de discrimination ou de violence dont vous avez été témoin ?

Abus Pouvoir	67
Harcelement moral	50
Mauvaise blague	49
Diffamation	20
Nature Acte-Autre	20
Harcelement sexuel	6
Injures	13
Violences sexuelles	1
Violences physiques	3
Nature Acte-Ne se prononce pas	4



## Témoign, hors vacataires

CHERCHEUR.E.S ET ENSEIGNANT.E.S CHERCHEUR.E.S



**Avez-vous déjà été témoin de discrimination, de traitement différencié ou de violences quelles qu'elles soient au sein de l'Université d'Angers**

- Non renseigné
- Je ne sais pas
- Ne se prononce pas
- Non
- Oui

**Si vous avez été témoin, depuis que vous êtes en poste, vous diriez que cela est arrivé:**

1 fois	9	12%
1 à 5 fois	39	51%
Entre 5 et 10 fois	8	11%
Plus de 10 fois	17	22%
Non renseigné	3	4%
<b>Total général</b>		<b>100%</b>

**Si vous avez été témoin, où était-ce?**

Site Principal	71
Autre Site	8
Outil numérique	11
Autre cadre	4
Lieu-Ne se prononce pas	

**La ou les personnes victimes de discrimination et dont vous avez été témoin étaient:**

Victime-Membres personnels	45
Victime-Etudiants	27
Victime-Personnels et étudiants	18
Victime-Personnes extérieures	1
Victime-Autre	3
Victime-Ne se prononce pas	

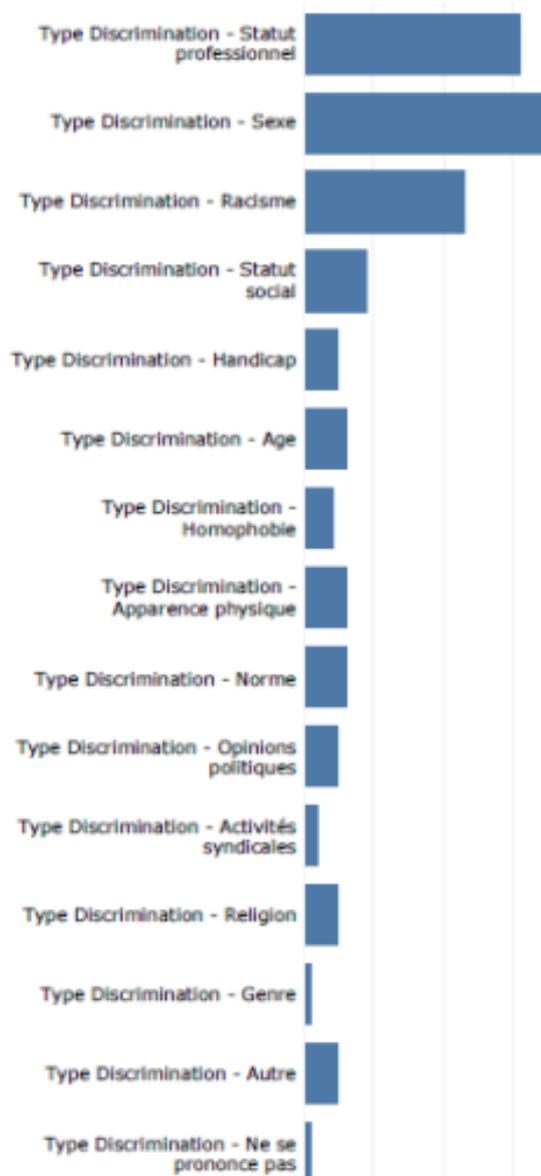
## Témoignage, hors vacataires

CHERCHEUR.E.S ET ENSEIGNANT.E.S CHERCHEUR.E.S



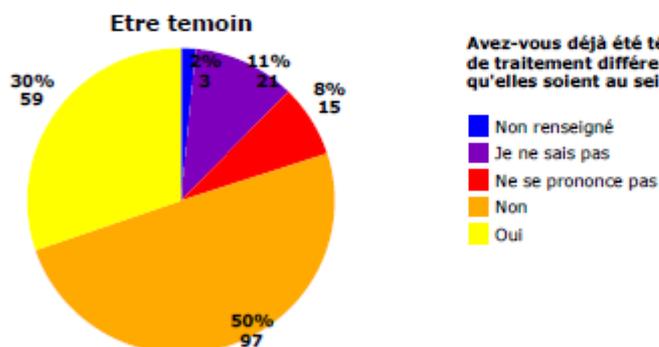
### De quel type de discrimination avez-vous été témoin?

Type Discrimination - Statut professionnel	31
Type Discrimination - Sexe	35
Type Discrimination - Racisme	23
Type Discrimination - Statut social	9
Type Discrimination - Handicap	5
Type Discrimination - Age	6
Type Discrimination - Autre	5
Type Discrimination - Homophobie	4
Type Discrimination - Apparence physique	6
Type Discrimination - Norme	6
Type Discrimination - Opinions politiques	5
Type Discrimination - Activités syndicales	2
Type Discrimination - Religion	5
Type Discrimination - Genre	1
Type Discrimination - Ne se prononce pas	1



### Pourriez-vous qualifier la nature de l'acte ou des actes de discrimination ou de violence dont vous avez été témoin ?

Abus Pouvoir	49
Harcelement moral	29
Mauvaise blague	30
Diffamation	18
Nature Acte-Autre	15
Harcelement sexuel	9
Injures	5
Violences sexuelles	3
Violences physiques	1
Nature Acte-Ne se prononce pas	1



**Avez-vous déjà été témoin de discrimination, de traitement différencié ou de violences quelles qu'elles soient au sein de l'Université d'Angers**

- Non renseigné
- Je ne sais pas
- Ne se prononce pas
- Non
- Oui

**Si vous avez été témoin, depuis que vous êtes en poste, vous diriez que cela est arrivé:**

1 fois	12	20%
1 à 5 fois	29	49%
Entre 5 et 10 fois	3	5%
Plus de 10 fois	9	15%
Ne se prononce pas	4	7%
Non renseigné	2	3%
<b>Total général</b>		<b>100%</b>

**Si vous avez été témoin, où était-ce?**

Site Principal	48
Autre Site	14
Outil numérique	6
Autre cadre	3
Lieu-Ne se prononce pas	1

**La ou les personnes victimes de discrimination et dont vous avez été témoin étaient:**

Victime-Membres personnels	40
Victime-Etudiants	11
Victime-Personnels et étudiants	13
Victime-Personnes extérieures	2
Victime-Autre	1
Victime-Ne se prononce pas	1

**VICTIMES DE  
DISCRIMINATIONS  
ET/OU VIOLENCES**

ua

U 

 a

U 

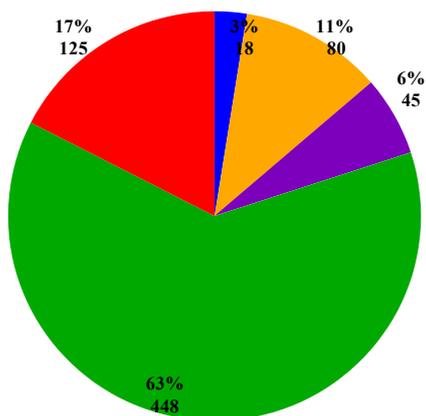
 A

## Victime, ensemble des répondant(e)s



17% des répondants ont été victimes de discrimination, de traitement différencié, ou de violences, au sein de l'UA, soit **125 victimes**.

11% ne sont pas certain(e)s de l'avoir été ou non soit 89 personnes expriment cette incertitude.



**Avez-vous déjà été victime de discrimination, de traitement différencié ou de violences quelles qu'elles soient au sein de l'Université d'Angers?**

- Non renseigné
- Je ne suis pas certain.e
- Ne se prononce pas
- Non
- Oui

**Dans quel contexte a eu lieu l'acte ou les actes de discrimination dont vous estimez avoir été victime?**

Travail quotidien	104
Prise de poste	17
Contexte-Autre	9
Recrutement	7
Mutation interne	7
Mission spécifique	6
Hors lieu de travail mais lien UA	4
Contexte-Ne se prononce pas	2

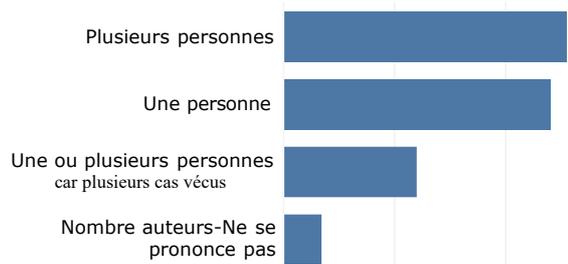
**La ou les personnes qui ont eu des actes discriminatoires à votre égard étaient?**

Auteur-Membres du personnel	112
Auteur-Personnels et étudiants	6
Auteur-Étudiants	6
Auteur-Personnes extérieures occasionnellement sur site	4
Auteur-Ne se prononce pas	4

Parmi les répondant(e)s précisant avoir été victime de discrimination ou de violences au sein de l'Université, plus de 80% disent que cela leur est arrivé au moins une fois lors de leur travail quotidien, et pour plus de 10% directement lors de leur prise de poste. Les auteurs de ces discriminations et/ou violences sont des membres du personnel dans près de 90% des cas.

**Il s'agissait:**

Plusieurs personnes	51
Une personne	48
Une ou plusieurs personnes car plusieurs cas vécus	24
Nombre auteurs-Ne se prononce pas	7



## Victime, croisements principaux



**Femmes et Biatss sont les principales victimes de discriminations**, de traitement différencié ou de violence. Voir les chiffres (voir les chiffres-clés en début de rapport).

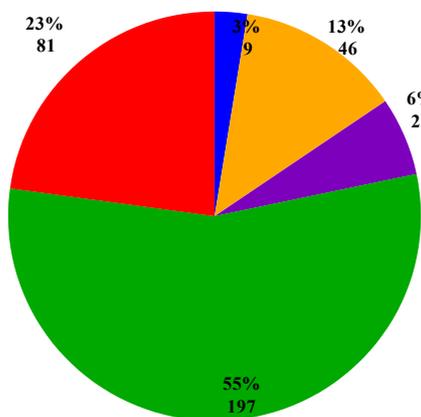
	Une femme	Un homme	Autre	Ne se Prononce pas	Genre non renseigné	Total général
Oui	82	29		11	3	125
Non	227	205	3	10	3	448
Je ne suis pas certain.e	48	22		7	3	80
Ne se prononce pas	22	13	1	5	4	45
Non renseigné	9	5		1	3	18
Total général	388	274	4	34	16	716

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ne se Prononce pas	Catégorie non renseignée	Total général
Oui	65	18	16	15	11	125
Non	220	71	45	49	63	448
Je ne suis pas certain.e	41	11	8	10	10	80
Ne se prononce pas	15	4	11	10	5	45
Non renseigné	10	4	1		3	18
Total général	351	108	81	84	92	716

	BIATSS	Chercheur.e	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas	Fonction non renseignée	Total général
Oui	72	2	38	11	2	125
Non	212	6	187	25	18	448
Je ne suis pas certain.e	36	1	33	7	3	80
Ne se prononce pas	24		11	6	4	45
Non renseigné	11		5	1	1	18
Total général	355	9	274	50	28	716

	Contractuel	Titulaire	Vacataire	Ne se Prononce pas	Non renseigné	Total général
Oui	30	92	1		2	125
Non	121	252	66	3	6	448
Je ne suis pas certain.e	23	53	3		1	80
Ne se prononce pas	12	31	2			45
Non renseigné	9	9				18
Total général	195	437	72	3	9	716

**LES FEMMES**



**Avez-vous déjà été victime de discrimination, de traitement différencié ou de violences quelles qu'elles soient au sein de l'Université d'Angers?**

- Non renseigné
- Je ne suis pas certain.e
- Ne se prononce pas
- Non
- Oui

**Dans quel contexte a eu lieu l'acte ou les actes de discrimination dont vous estimez avoir été victime?**

Travail quotidien	72
Prise de poste	12
Contexte-Autre	4
Recrutement	3
Mutation interne	4
Mission spécifique	3
Hors lieu de travail mais lien UA	3
Contexte-Ne se prononce pas	1

**La ou les personnes qui ont eu des actes discriminatoires à votre égard étaient?**

Auteur-Membres du personnel	73
Auteur-Personnels et étudiants	4
Auteur-Etudiants	4
Auteur-Personnes extérieures occasionnellement sur site	4
Auteur-Ne se prononce pas	4

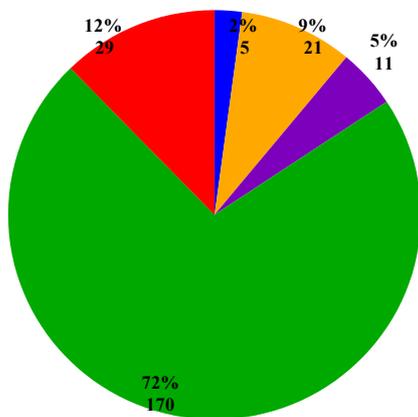
Les femmes qui se disent victimes de discriminations le sont ou l'ont été dans leur travail quotidien et par un ou plusieurs membres du personnel. 12 femmes disent avoir subi des actes discriminatoires ou violents dès leur prise de poste.

**Il s'agissait:**

Plusieurs personnes	31
Une personne	30
Une ou plusieurs personnes car plusieurs cas vécus	18
Nombre auteurs-Ne se prononce pas	5



## LES HOMMES



**Avez-vous déjà été victime de discrimination, de traitement différencié ou de violences quelles qu'elles soient au sein de l'Université d'Angers?**

- Non renseigné
- Je ne suis pas certain.e
- Ne se prononce pas
- Non
- Oui

**Dans quel contexte a eu lieu l'acte ou les actes de discrimination dont vous estimez avoir été victime?**

Travail quotidien	21
Prise de poste	3
Contexte-Autre	2
Recrutement	2
Mutation interne	2
Mission spécifique	1
Hors lieu de travail mais lien UA	
Contexte-Ne se prononce pas	1

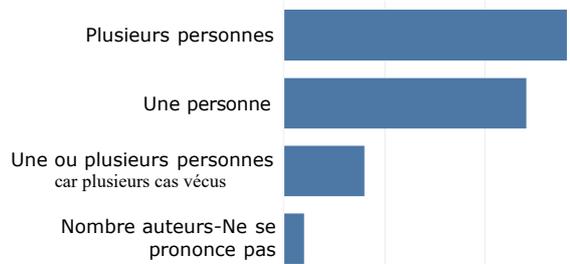
**La ou les personnes qui ont eu des actes discriminatoires à votre égard étaient?**

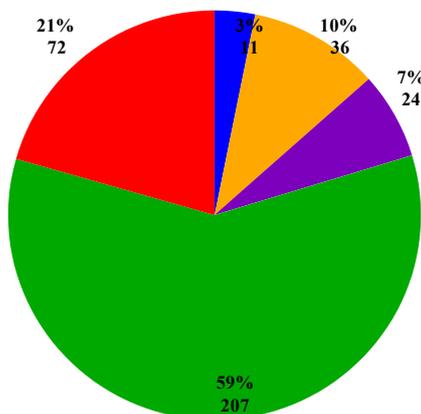
Auteur-Membres du personnel	25
Auteur-Personnels et étudiants	2
Auteur-Étudiants	1
Auteur-Personnes extérieures occasionnellement sur site	
Auteur-Ne se prononce pas	

Pour les femmes comme pour les hommes on constate que les victimes de discrimination déclarent l'être ou l'avoir été par plusieurs personnes.

**Il s'agissait:**

Plusieurs personnes	14
Une personne	12
Une ou plusieurs personnes car plusieurs cas vécus	4
Nombre auteurs-Ne se prononce pas	1





**Avez-vous déjà été victime de discrimination, de traitement différencié ou de violences quelles qu'elles soient au sein de l'Université d'Angers?**

- Non renseigné
- Je ne suis pas certain.e
- Ne se prononce pas
- Non
- Oui

**Dans quel contexte a eu lieu l'acte ou les actes de discrimination dont vous estimez avoir été victime?**

Travail quotidien	61
Prise de poste	11
Contexte-Autre	4
Recrutement	3
Mutation interne	6
Mission spécifique	3
Hors lieu de travail mais lien UA	2
Contexte-Ne se prononce pas	1

**La ou les personnes qui ont eu des actes discriminatoires à votre égard étaient?**

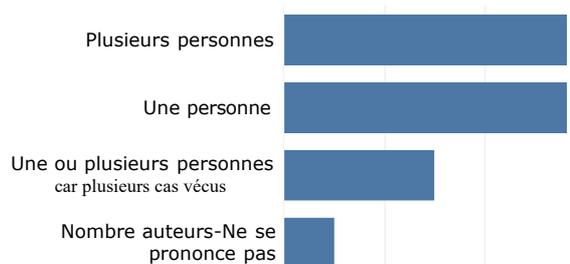
Auteur-Membres du personnel	63
Auteur-Personnels et étudiants	4
Auteur-Etudiants	3
Auteur-Personnes extérieures occasionnellement sur site	4
Auteur-Ne se prononce pas	3

La surreprésentation des Biatss parmi les victimes interroge sur les représentations sociales liées aux fonctions et aux statuts et par conséquent sur les rapports de pouvoir et de hiérarchie au sein de l'établissement.

Dans les questions ouvertes ce rapport à la hiérarchie et à l'inégalité liée au statut constitue une part largement majoritaire des commentaires.

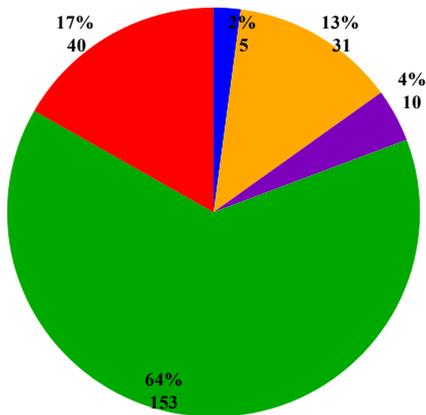
**Il s'agissait:**

Plusieurs personnes	28
Une personne	28
Une ou plusieurs personnes car plusieurs cas vécus	15
Nombre auteurs-Ne se prononce pas	5



## Victime, hors vacataires

### CHERCHEUR.E.S ET ENSEIGNANT.E.S CHERCHEUR.E.S



**Avez-vous déjà été victime de discrimination, de traitement différencié ou de violences quelles qu'elles soient au sein de l'Université d'Angers?**

- Non renseigné
- Je ne suis pas certain.e
- Ne se prononce pas
- Non
- Oui

#### Dans quel contexte a eu lieu l'acte ou les actes de discrimination dont vous estimez avoir été victime?

Travail quotidien	32
Prise de poste	5
Contexte-Autre	4
Recrutement	2
Mutation interne	
Mission spécifique	2
Hors lieu de travail mais lien UA	1
Contexte-Ne se prononce pas	1

#### La ou les personnes qui ont eu des actes discriminatoires à votre égard étaient?

Auteur-Membres du personnel	38
Auteur-Personnels et étudiants	2
Auteur-Etudiants	2
Auteur-Personnes extérieures occasionnellement sur site	
Auteur-Ne se prononce pas	

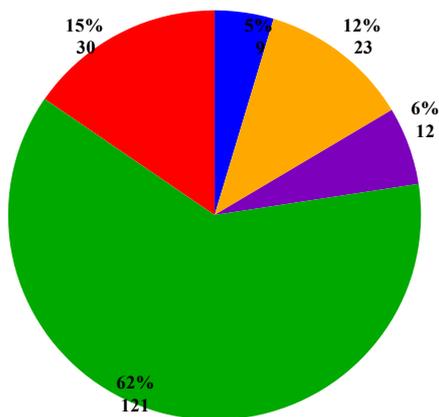
#### Il s'agissait:

Plusieurs personnes	20
Une personne	12
Une ou plusieurs personnes car plusieurs cas vécus	8
Nombre auteurs-Ne se prononce pas	1



## Victime, hors vacataires

### LES CONTRACTUEL.LE.S



**Avez-vous déjà été victime de discrimination, de traitement différencié ou de violences quelles qu'elles soient au sein de l'Université d'Angers?**

- Non renseigné
- Je ne suis pas certain.e
- Ne se prononce pas
- Non
- Oui

**Dans quel contexte a eu lieu l'acte ou les actes de discrimination dont vous estimez avoir été victime?**

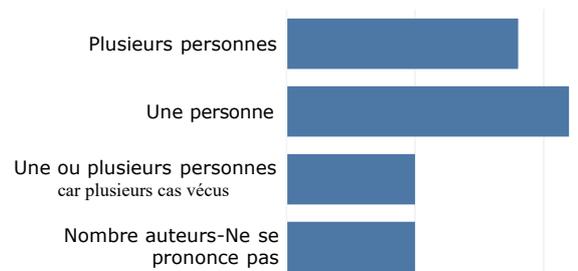
Travail quotidien	26
Prise de poste	7
Contexte-Autre	1
Recrutement	2
Mutation interne	1
Mission spécifique	2
Hors lieu de travail mais lien UA	1
Contexte-Ne se prononce pas	

**La ou les personnes qui ont eu des actes discriminatoires à votre égard étaient?**

Auteur-Membres du personnel	24
Auteur-Personnels et étudiants	2
Auteur-Étudiants	3
Auteur-Personnes extérieures occasionnellement sur site	2
Auteur-Ne se prononce pas	1

**Il s'agissait:**

Plusieurs personnes	9
Une personne	11
Une ou plusieurs personnes car plusieurs cas vécus	5
Nombre auteurs-Ne se prononce pas	5



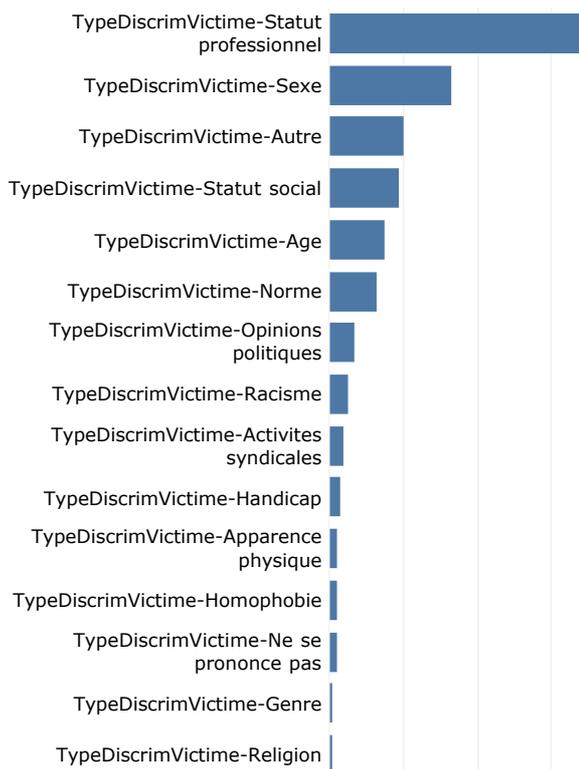
## Victime, informations, ensemble des répondant(e)s



Les discriminations liées au statut professionnel et au sexe sont celles le plus évoquées par les victimes.

### De quel type de discrimination avez-vous été victime?

TypeDiscrimVictime-Statut professionnel	68
TypeDiscrimVictime-Sexe	33
TypeDiscrimVictime-Autre	20
TypeDiscrimVictime-Statut social	19
TypeDiscrimVictime-Age	15
TypeDiscrimVictime-Norme	13
TypeDiscrimVictime-Opinions politiques	7
TypeDiscrimVictime-Racisme	5
TypeDiscrimVictime-Activites syndicales	4
TypeDiscrimVictime-Handicap	3
TypeDiscrimVictime-Apparence physique	2
TypeDiscrimVictime-Homophobie	2
TypeDiscrimVictime-Ne se prononce pas	2
TypeDiscrimVictime-Genre	1
TypeDiscrimVictime-Religion	1



Les discriminations liées au statut professionnel et au sexe sont celles le plus évoquées et assez largement. Toutefois tous les types de discriminations sont cités.

Les dépôts de plaintes sont marginaux dans les réactions la part cumulée des réactions verbales et de l'absence de réaction est majoritaire. Les cas cumulés de signalement à la hiérarchie ou aux instance de l'Université ne sont toutefois pas à la marge (68 cas cumulés).

### Comment avez-vous réagi?

Reagi verbalement	64
Signalé aux supérieur(e)s	43
Instances université	25
N'a pas reagi	25
A porté plainte	2
Réaction Victime-Autre	6
Réaction Victime-Ne se prononce pas	7
Reagi physiquement	

### A quelle fréquence vous êtes ou avez été victime?

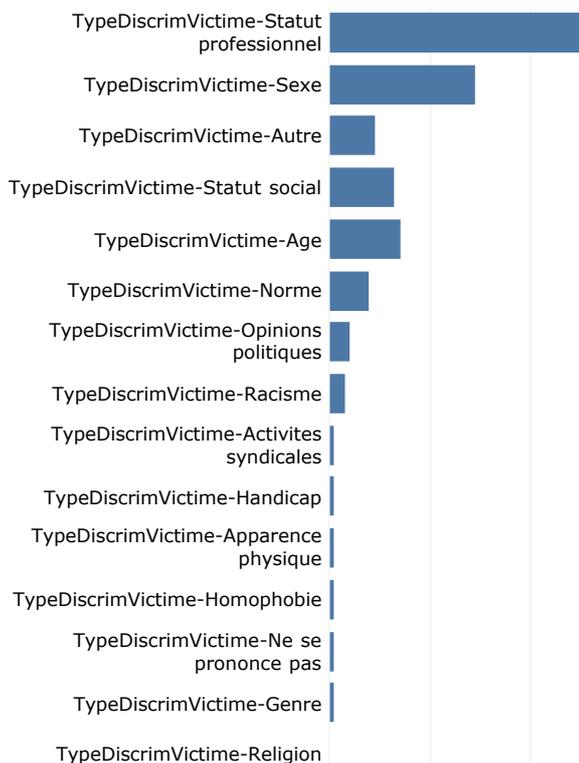
C'est arrivé Plusieurs fois par an pdt plusieurs années	42
C'est arrivé Une ou deux fois	41
C'est arrivé Plusieurs fois pdt un an	26
Ça arrive plusieurs fois par an	6
C'est arrivé Plusieurs fois par mois	4
C'est arrivé Plusieurs fois par semaine	3
Ça arrive plusieurs fois par mois	
Ça arrive plusieurs fois par semaine	

## LES FEMMES

### De quel type de discrimination avez-vous été victime?

TypeDiscrimVictime-Statut professionnel	50
TypeDiscrimVictime-Sexe	29
TypeDiscrimVictime-Autre	9
TypeDiscrimVictime-Statut social	13
TypeDiscrimVictime-Age	14
TypeDiscrimVictime-Norme	8
TypeDiscrimVictime-Opinions politiques	4
TypeDiscrimVictime-Racisme	3
TypeDiscrimVictime-Activites syndicales	1
TypeDiscrimVictime-Handicap	1
TypeDiscrimVictime-Apparence physique	1
TypeDiscrimVictime-Homophobie	1
TypeDiscrimVictime-Ne se prononce pas	1
TypeDiscrimVictime-Genre	1
TypeDiscrimVictime-Religion	

On remarque à nouveau la prégnance du statut et du sexe mais 14 femmes mentionnent **l'âge** alors qu'aucun homme ne cite ce critère.



### Comment avez-vous réagi?

Reagi verbalement	41
Signalé aux supérieur(e)s	29
Instances université	15
N'a pas reagi	16
A porté plainte	1
Réaction Victime-Autre	2
Réaction Victime-Ne se prononce pas	6
Reagi physiquement	

### A quelle fréquence vous êtes ou avez été victime?

C'est arrivé Plusieurs fois par an pdt plusieurs années	20
C'est arrivé Une ou deux fois	30
C'est arrivé Plusieurs fois pdt un an	20
Ça arrive plusieurs fois par an	5
C'est arrivé Plusieurs fois par mois	3
C'est arrivé Plusieurs fois par semaine	3
Ça arrive plusieurs fois par mois ou semaine	

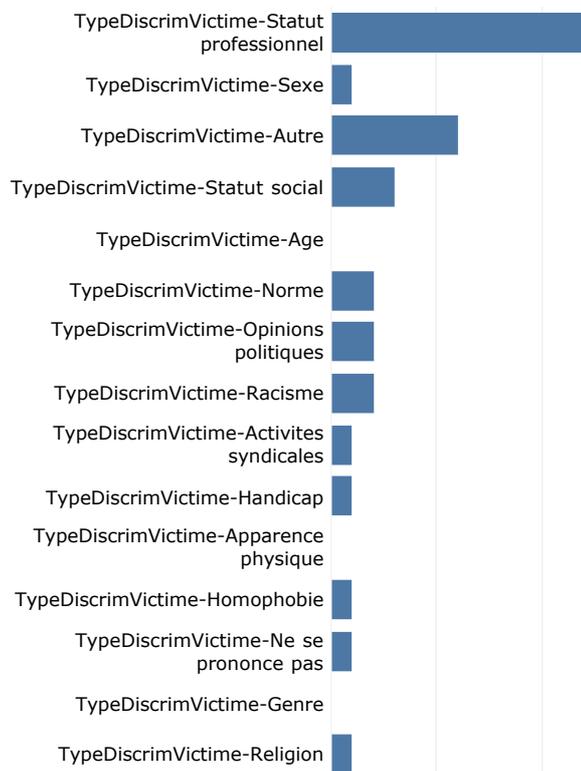
# Victime, informations, hors vacataires

## LES HOMMES



### De quel type de discrimination avez-vous été victime?

TypeDiscrimVictime-Statut professionnel	12
TypeDiscrimVictime-Sexe	1
TypeDiscrimVictime-Autre	6
TypeDiscrimVictime-Statut social	3
TypeDiscrimVictime-Age	
TypeDiscrimVictime-Norme	2
TypeDiscrimVictime-Opinions politiques	2
TypeDiscrimVictime-Racisme	2
TypeDiscrimVictime-Activites syndicales	1
TypeDiscrimVictime-Handicap	1
TypeDiscrimVictime-Apparence physique	
TypeDiscrimVictime-Homophobie	1
TypeDiscrimVictime-Ne se prononce pas	1
TypeDiscrimVictime-Genre	
TypeDiscrimVictime-Religion	1



### Comment avez-vous réagi?

Reagi verbalement	15
Signalé aux supérieur(e)s	6
Instances université	7
N'a pas reagi	6
A porté plainte	1
Réaction Victime-Autre	2
Réaction Victime-Ne se prononce pas	1
Reagi physiquement	

### A quelle fréquence vous êtes ou avez été victime?

C'est arrivé Plusieurs fois par an pdt plusieurs années	11
C'est arrivé Une ou deux fois	8
C'est arrivé Plusieurs fois pdt un an	5
Ça arrive plusieurs fois par an	
C'est arrivé Plusieurs fois par mois	1
C'est arrivé Plusieurs fois par semaine	
Ça arrive plusieurs fois par mois ou semaine	

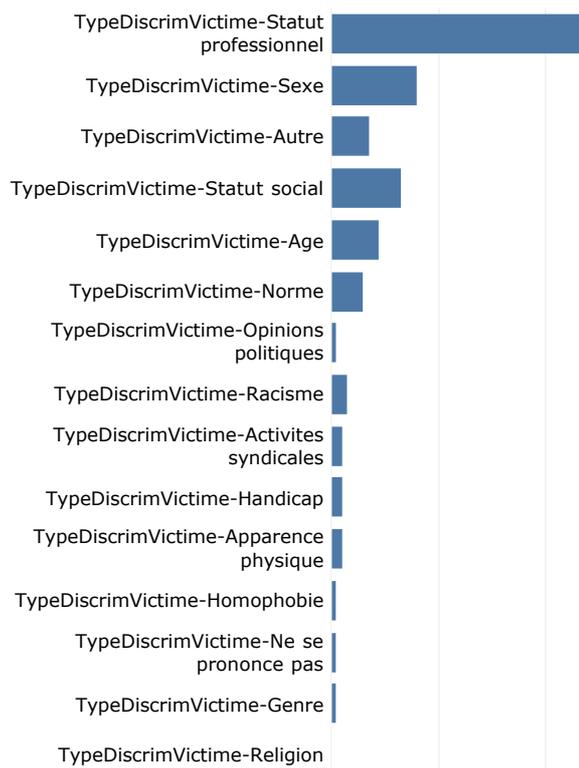
## Victime, informations, hors vacataires

### LES BIATSS



#### De quel type de discrimination avez-vous été victime?

TypeDiscrimVictime-Statut professionnel	47
TypeDiscrimVictime-Sexe	16
TypeDiscrimVictime-Autre	7
TypeDiscrimVictime-Statut social	13
TypeDiscrimVictime-Age	9
TypeDiscrimVictime-Norme	6
TypeDiscrimVictime-Opinions politiques	1
TypeDiscrimVictime-Racisme	3
TypeDiscrimVictime-Activites syndicales	2
TypeDiscrimVictime-Handicap	2
TypeDiscrimVictime-Apparence physique	2
TypeDiscrimVictime-Homophobie	1
TypeDiscrimVictime-Ne se prononce pas	1
TypeDiscrimVictime-Genre	1
TypeDiscrimVictime-Religion	



#### Comment avez-vous réagi?

Reagi verbalement	36
Signalé aux supérieur(e)s	27
Instances université	14
N'a pas reagi	12
A porté plainte	
Réaction Victime-Autre	4
Réaction Victime-Ne se prononce pas	5
Reagi physiquement	

#### A quelle fréquence vous êtes ou avez été victime?

C'est arrivé Plusieurs fois par an pdt plusieurs années	18
C'est arrivé Une ou deux fois	27
C'est arrivé Plusieurs fois pdt un an	18
Ça arrive plusieurs fois par an	4
C'est arrivé Plusieurs fois par mois	3
C'est arrivé Plusieurs fois par semaine	2
Ça arrive plusieurs fois par mois	
Ça arrive plusieurs fois par semaine	

## Victime, informations, hors vacataires

CHERCHEUR.E.S ET ENSEIGNANT.E.S CHERCHEUR.E.S

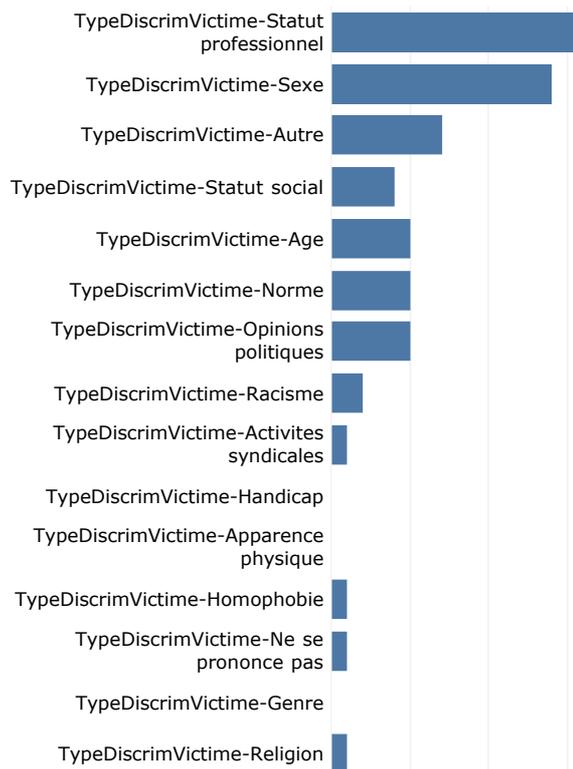


### De quel type de discrimination avez-vous été victime?

TypeDiscrimVictime-Statut professionnel	16
TypeDiscrimVictime-Sexe	14
TypeDiscrimVictime-Autre	7
TypeDiscrimVictime-Statut social	4
TypeDiscrimVictime-Age	5
TypeDiscrimVictime-Norme	5
TypeDiscrimVictime-Opinions politiques	5
TypeDiscrimVictime-Racisme	2
TypeDiscrimVictime-Activites syndicales	1
TypeDiscrimVictime-Handicap	
TypeDiscrimVictime-Apparence physique	
TypeDiscrimVictime-Homophobie	1
TypeDiscrimVictime-Ne se prononce pas	1
TypeDiscrimVictime-Genre	
TypeDiscrimVictime-Religion	1

### Comment avez-vous réagi?

Reagi verbalement	21
Signalé aux supérieur(e)s	8
Instances université	7
N'a pas reagi	11
A porté plainte	2
Réaction Victime-Autre	1
Réaction Victime-Ne se prononce pas	2
Reagi physiquement	



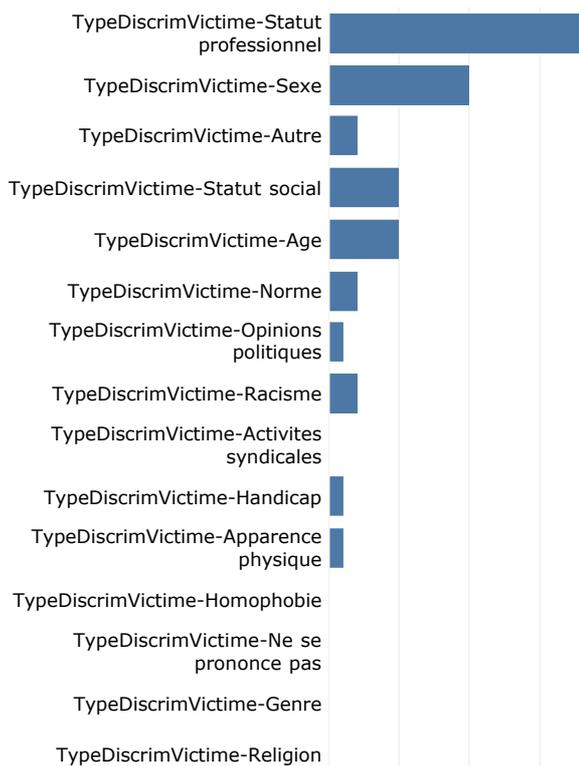
### A quelle fréquence vous êtes ou avez été victime?

C'est arrivé Plusieurs fois par an pdt plusieurs années	16
C'est arrivé Une ou deux fois	11
C'est arrivé Plusieurs fois pdt un an	7
Ça arrive plusieurs fois par an	1
C'est arrivé Plusieurs fois par mois	1
C'est arrivé Plusieurs fois par semaine	1
Ça arrive plusieurs fois par mois	
Ça arrive plusieurs fois par semaine	

## LES CONTRACTUELS

### De quel type de discrimination avez-vous été victime?

TypeDiscrimVictime-Statut professionnel	18
TypeDiscrimVictime-Sexe	10
TypeDiscrimVictime-Autre	2
TypeDiscrimVictime-Statut social	5
TypeDiscrimVictime-Age	5
TypeDiscrimVictime-Norme	2
TypeDiscrimVictime-Opinions politiques	1
TypeDiscrimVictime-Racisme	2
TypeDiscrimVictime-Activites syndicales	
TypeDiscrimVictime-Handicap	1
TypeDiscrimVictime-Apparence physique	1
TypeDiscrimVictime-Homophobie	
TypeDiscrimVictime-Ne se prononce pas	
TypeDiscrimVictime-Genre	
TypeDiscrimVictime-Religion	



Pour les contractuels la part des discrimination liée au sexe est plus importante que pour les autres catégories. Manifestement le lien entre statut plus précaire et sexisme est à l'œuvre ici.

Les témoignages sur les questions ouvertes de contractuels relevant ces inégalités sont très nombreux. Ils ne sont pas les seuls à les relever.

### Comment avez-vous réagi?

Reagi verbalement	11
Signalé aux supérieur(e)s	11
Instances université	7
N'a pas réagi	6
A porté plainte	
Réaction Victime-Autre	3
Réaction Victime-Ne se prononce pas	2
Reagi physiquement	

### A quelle fréquence vous êtes ou avez été victime?

C'est arrivé Plusieurs fois par an pdt plusieurs années	6
C'est arrivé Une ou deux fois	8
C'est arrivé Plusieurs fois pdt un an	11
Ça arrive plusieurs fois par an	2
C'est arrivé Plusieurs fois par mois	
C'est arrivé Plusieurs fois par semaine	
Ça arrive plusieurs fois par mois	
Ça arrive plusieurs fois par semaine	

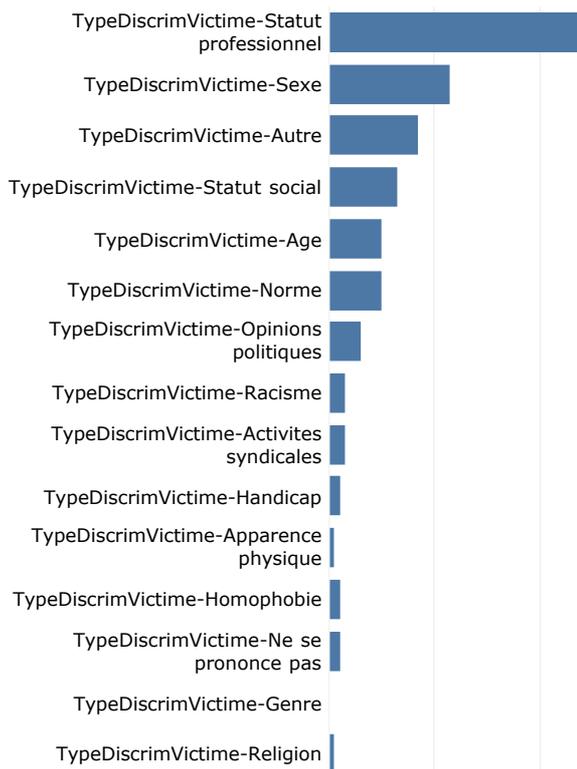
## Victime, informations, hors vacataires

### LES TITULAIRES



#### De quel type de discrimination avez-vous été victime?

TypeDiscrimVictime-Statut professionnel	48
TypeDiscrimVictime-Sexe	23
TypeDiscrimVictime-Autre	17
TypeDiscrimVictime-Statut social	13
TypeDiscrimVictime-Age	10
TypeDiscrimVictime-Norme	10
TypeDiscrimVictime-Opinions politiques	6
TypeDiscrimVictime-Racisme	3
TypeDiscrimVictime-Activites syndicales	3
TypeDiscrimVictime-Handicap	2
TypeDiscrimVictime-Apparence physique	1
TypeDiscrimVictime-Homophobie	2
TypeDiscrimVictime-Ne se prononce pas	2
TypeDiscrimVictime-Genre	
TypeDiscrimVictime-Religion	1



#### Comment avez-vous réagi?

Reagi verbalement	51
Signalé aux supérieur(e)s	30
Instances université	17
N'a pas reagi	18
A porté plainte	2
Réaction Victime-Autre	3
Réaction Victime-Ne se prononce pas	5
Reagi physiquement	

#### A quelle fréquence vous êtes ou avez été victime?

C'est arrivé Plusieurs fois par an pdt plusieurs années	35
C'est arrivé Une ou deux fois	31
C'est arrivé Plusieurs fois pdt un an	15
Ça arrive plusieurs fois par an	4
C'est arrivé Plusieurs fois par mois	4
C'est arrivé Plusieurs fois par semaine	3
Ça arrive plusieurs fois par mois	
Ça arrive plusieurs fois par semaine	

**POLITIQUE DE  
LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS  
DE L'UA**

ua

U 

 a

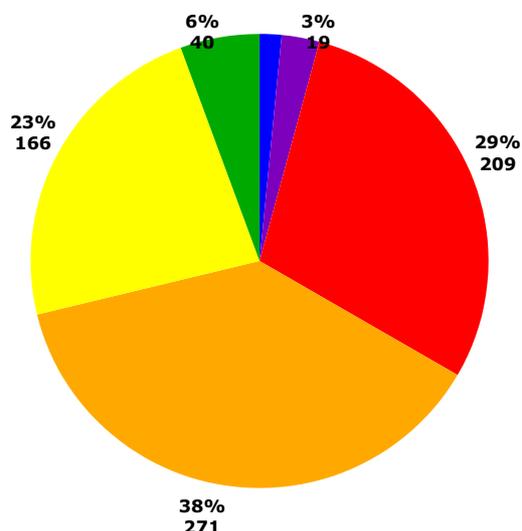
U 

 A

## Politique de lutte contre les discriminations à l'UA



A peine un tiers de répondants connaît les dispositifs internes à l'UA à mobiliser en cas de discrimination et/ou de violence.



Connaissiez-vous les dispositifs internes à l'Université d'Angers à mobiliser en cas de discrimination ?

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Non, pas du tout
- Non, pas vraiment
- Oui, un peu
- Oui, très bien

Les informations des dispositifs existants à l'Université d'Angers vous apparaissent-elles ?

Peu visibles	57%	408
Invisibles	14%	98
Visibles	13%	92
Tout à fait visibles	2%	13
Ne se prononce pas	9%	65
Non renseigné	6%	40

Si vous avez déjà été témoin ou victime, avez-vous sollicité l'Université ?

Oui	59
Juste fait un signalement sans plus de démarches	47
Ne se prononce pas	98
Non	194

Pour près de 3/4 des répondants les informations des dispositifs existants à l'UA apparaissent peu visibles voir invisibles. 2/3 des personnes concernées n'a pas sollicité l'Université alors qu'elle a été témoin ou victime de discrimination ou de violence.

Les personnels disent clairement que les dispositifs de lutte contre les discriminations à l'Université ne sont pas assez visibles (plus de 500 répondant.e.s) et donc très probablement peu connus voire inconnus d'une bonne partie des agents de l'Université.

Une demande d'action est clairement exprimée par les personnels à ce sujet.

## Politique de lutte contre les discriminations à l'UA



Pensez-vous que l'établissement agisse suffisamment dans la lutte contre les discriminations au sein de l'Université?



Connaissez-vous les recours juridiques à mobiliser en cas de constat de discrimination?

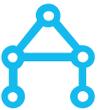
Non	240
Un peu	98
Oui	35
Ne se prononce pas	16
Non renseigné	9

Précisions des résultats sur la politique de l'Université selon le sexe et le statut :

	Femmes	Hommes	BIATSS	Enseignant.e.s chercheur.e.s
Pourcentage de personnes pour qui les informations sont visibles ou tout à fait visibles	14%	19%	16%	16%
Pourcentage des témoins ayant sollicité l'Université	23%	26%	41%	34%
Pourcentage des témoins ayant juste fait un signalement	17%	11%	36%	15%
Pourcentage des victimes ayant sollicité l'Université	30%	41%	29%	38%
Pourcentage des victimes ayant juste fait un signalement	19%	10%	22%	8%

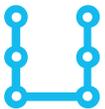
**RÉSULTATS  
DES QUESTIONS  
OUVERTES**

ua

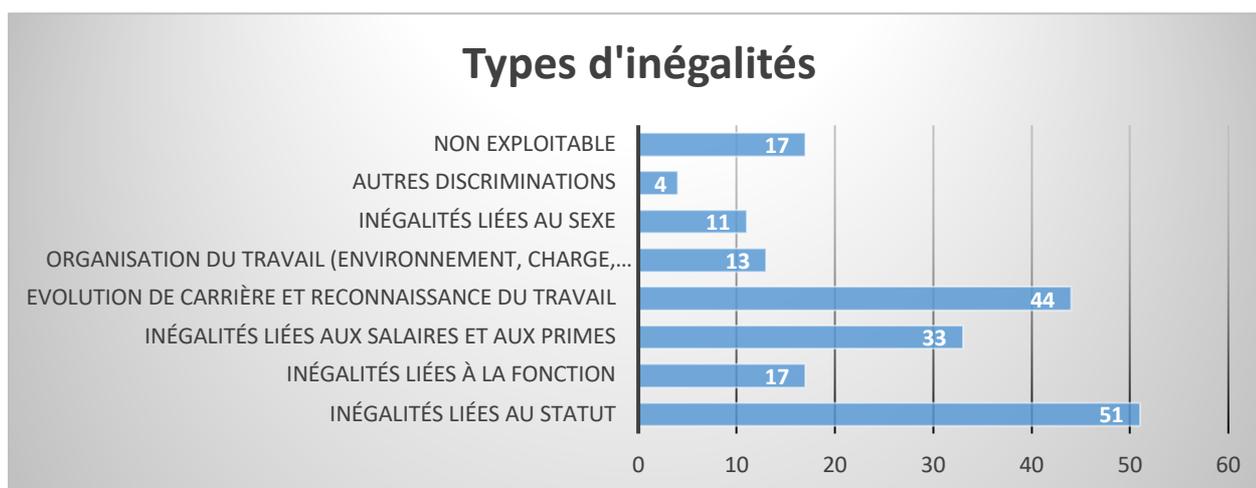
U 

ua

UA

 A

À la demande de précision sur les facteurs d'inégalités au sein de l'établissement, les répondant.e.s répartissent leurs réponses (ici affichées en nombre de réponses) dans les thématiques ci-dessous :



Nous retrouvons dans les commentaires des répondant.e.s beaucoup de réflexions quant au statut. C'est la réponse la plus cochée du questionnaire dans les questions fermées mais dans leurs précisions nombre de répondant.e.s insistent sur les salaires et/ou sur les primes et sur les inégalités face à la rémunération en général. La quasi-totalité des commentaires concerne des inégalités dans le travail et révèlent un mal-être au travail pour de nombreux agents.

Le rapport de domination de la hiérarchie sur les Biatts et des Enseignants-chercheurs sur le personnel administratif (domination et avantages) est aussi une constante dans les réponses. C'est le résultat principal de l'enquête qui suppose des actions à mettre en place.

### Verbatim sur les principaux facteurs d'inégalités :

#### Statut

« Le traitement n'est pas le même que l'on soit enseignant ou administratif au sein de l'UA »

« Les biatss doivent se plier au desiderata des enseignants »

« Il y a un gros soucis entre les catégories de personnel, rang A rang B et rang C. Les personnes font le même travail et non pas le même statut. »

« Les personnels contractuels ne bénéficient pas des primes statutaires, pas de perspectives de carrière ni de promotion. »

« Différence de salaire et du coup de reconnaissance de travail entre contractuels et titulaires »

« Il est tout à fait anormal qu'à missions et responsabilités égales, il y ait une disparité de traitement salarial entre titulaire et contractuel en CDI. »

#### Sexisme

« Je suis parfois étonnée des propos tenus dans des instances et commissions sur les femmes et étudiants étrangers. Humour potache pour certains collègues que je trouve particulièrement violents et discriminants. »

« Pour les femmes, difficiles d'être considérées en réelle égalité. Cela n'est pas clairement exprimé mais les exigences (en terme de compétences, humeur, caractère...) sont plus importantes que pour un collègue masculin. »

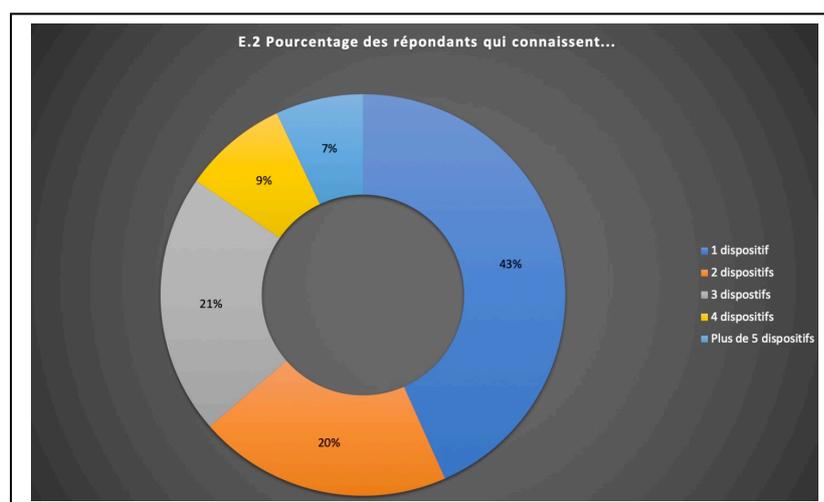
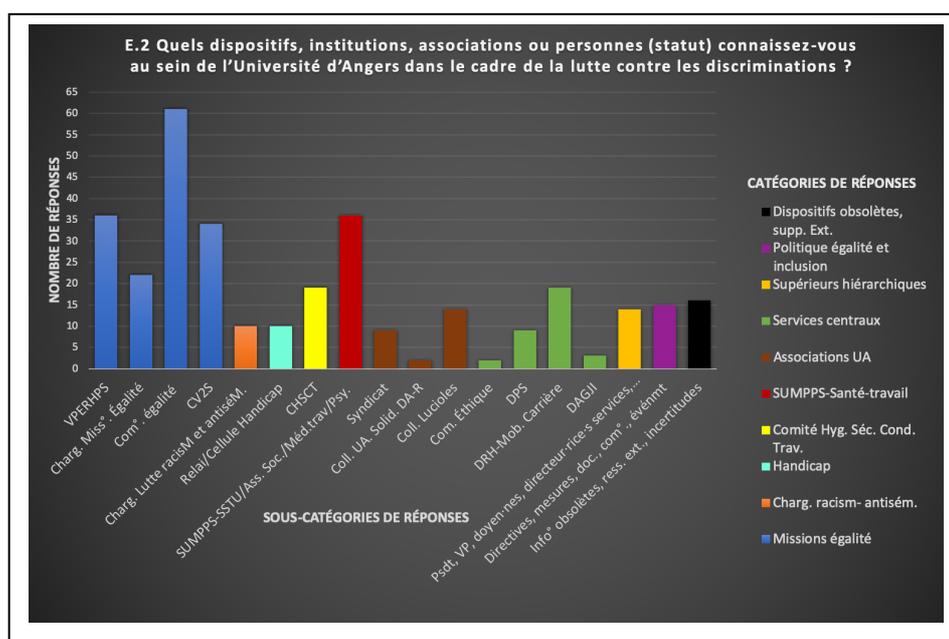
Si hommes et femmes sont considérés également, il ne faut pas que les femmes soient pénalisées par la maternité dans leur processus de carrière.

« Il existe au sein de l'Université des situations, exceptionnelles, de harcèlement moral qui n'ont pas émergé. Ces situations impliquent des victimes de sexe féminin, statutaires ou étudiantes »

## Résultats des questions ouvertes

À la question :

**Si oui (connaissance de dispositifs ou de personnes) quels dispositifs, institutions, associations ou personnes (statut) connaissez-vous au sein de l'Université d'Angers dans le cadre de la lutte contre les discriminations ?**



43% des répondant.e.s connaissent ou signalent au moins un dispositif existant à l'Université et qu'il est possible de mobiliser en cas de discriminations ou violences. La méconnaissance des dispositifs liée à leur faible visibilité, moins de 20% des répondant.e.s estiment ces dispositifs visibles ou tout à fait visibles constituent une piste d'action importante pour pallier ces manques.

## Résultats des questions ouvertes

### Verbatim sur la nature des actes de discriminations dont des agents se disent témoins<sup>9</sup>

« Refus de recruter les personnes en situation de handicap notamment pour les campagnes d'emploi »

« La plus marquante : un enseignant-chercheur abusant de son autorité pour convoquer un étudiant engagé associativement pour dénoncer la cause pour laquelle ce dernier s'engage. »

« Propos à la limite du racisme, amalgames, réflexions faites en riant mais dont le fond reste du Jugement. »

« Sexisme.  
Favoritisme ! »

« Favorisation des doctorants financés par rapport aux doctorants non financés. »

« Simplement ne pas dire bonjour à du personnel en dessous de soi ! »

---

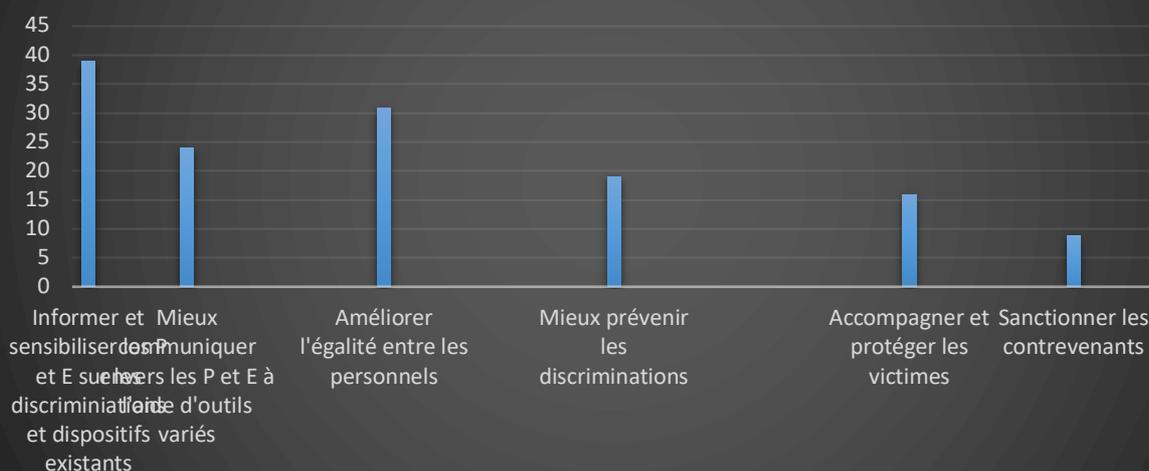
<sup>9</sup> Nous rappelons qu'aucun commentaire qui pourrait dénoncer ou identifier une personne n'avait été autorisé dans ce questionnaire.

## Résultats des questions ouvertes

À la question :

Quelles seraient vos suggestions pour améliorer la lutte contre les discriminations au sein de l'Université d'Angers ?

### Préconisations des répondants pour améliorer la lutte contre les discriminations



La majorité des personnes qui se sont exprimées sur ce sujet demandent plus de visibilité, de sensibilisation et de communication.

A noter la demande d'actions plus directes et de formations et pas uniquement de sensibilisation via des outils numériques.

### Verbatim sur les recommandations pour lutter contre les discriminations :

« Une formation pour les cadres de services devrait être proposée systématiquement pour savoir détecter, réagir à gérer les situations individuelles pour ceux qui subissent, pour ceux qui en sont auteurs. »

« Faire de l'information haut et fort sur les recours des personnes discriminées pour rappeler au discriminant que les temps changent !! Enfin ! »

« Il faudrait changer les mentalités et arrêter de penser que dans les commissions restreintes tout peut être dit. Parfois on peut avoir l'impression d'avoir à faire à des discussions de comptoir qui sont pour le moins violentes quand elles ont lieu dans les hautes instances de l'université. »

« Instaurer des sanctions adaptées aux cas discriminations et surtout mettre tout le personnel sur un même pied d'égalité peu importe son statut pour éviter que certaines personnes abusent de leur autorité car se sentent "intouchables". »

« Plus de campagnes de sensibilisation, à destination des étudiants et des personnels, avec les moyens pour y remédier. »

Donner plus de moyens à la commission égalité pour monter des opérations.  
Organiser des campagnes "choc" pour marquer les esprits, illustrer les propos, gestes, qui ne sont pas si anodins par exemple.

Un guichet numérique parfaitement visible et qui fasse l'objet d'une communication.  
Un guichet "physique" également, à la passerelle par exemple.

Encore un peu plus de communication  
Info Newsletter - page dédiée sur site internet

Avoir un discours d'égalité ! Sexe, couleur, religion, catégorie....Ce qui compte pour l'UA c'est la conscience professionnelle non ? Savoir pourquoi on est là et pour qui on travaille ! Pour ça, il faut communiquer en toute transparence !!

## Quelques ressources et éléments de bibliographie



Galland, O & Lemel, Y. (2018). *Sociologie des inégalités*, Armand Colin.

Lochak (D.), « Réflexions sur la notion de discrimination », *Droit social*, 11, 1987, p. 778.

Sotto, F & El Massioui, N. (2020). *40 activités pour renforcer son courage social*, Ed Jouvence, 143 p.

Bilan social 2018 de l'Université d'Angers

Quelques liens :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

<https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministre/Communiqués/Statistiques-2019-des-actes-antireligieux-antisemites-racistes-et-xenophobes>

<https://www.gouvernement.fr/dilcrah>