

Livret discriminations

Sensibilisation et Information



Document rédigé le 15/12/2025

Par le pôle DDRS de la FEDERP 2025-2026

Contact : cyprien.guitton@federp.fr

ddrs@federp.fr



Introduction

La Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI) définit l'ingénieur-e comme un-e professionnel-le capable de « résoudre des problèmes complexes en combinant expertise scientifique et technique avec une vision globale des enjeux économiques, humains et sociétaux ». Cette définition montre l'importance de la dimension sociétale du titre d'ingénieur.e. Un.e ingénieur.e s'intègre donc dans une société où les discriminations et les inégalités (liées au genre, aux origines, au handicap, à l'orientation sexuelle, ou encore bien d'autres critères...) sont présentes.

Le but derrière ce livret est de sensibiliser et d'informer sur les différentes discriminations afin d'être en capacité de reconnaître les différentes discriminations, de comprendre leur impact et de pouvoir agir au quotidien pour plus d'inclusion dans le domaine de l'ingénierie.



Sommaire

Introduction	1
Sommaire	2
1. Définitions	3
1.1. Qu'est-ce qu'une discrimination ?.....	3
1.2. Cadre légal et juridique en France et à l'international.....	4
1.2.1. Code du travail.....	4
1.2.2. Code pénal.....	4
1.2.3. À l'international.....	4
1.3. Les formes de discriminations.....	5
1.4. Discrimination positive.....	5
1.5. Discrimination multiple.....	5
2. Discrimination raciale & xénophobie	6
2.1. Discrimination raciale.....	6
2.2. Xénophobie.....	6
2.3. À l'international.....	6
3. Discrimination sexuelle	7
3.1. À l'international.....	7
4. Discrimination liée au handicap	7
4.1. À l'international.....	8
5. Discrimination liée à l'âge	8
5.1. À l'international.....	9
6. LGBTQIA+-phobie	9
6.1. À l'international.....	9
7. Discrimination religieuse	10
7.1. À l'international.....	10
8. Mécanismes et conséquences des discriminations	10
8.1. Les stéréotypes et préjugés.....	10
8.2. Les biais inconscients.....	12
8.3. Harcèlement et Cyberharcèlement.....	12
8.4. Conséquences.....	13
8.4.1. Pour les victimes.....	13
8.4.2. Pour la société.....	13
9. Comment agir contre les discriminations ?	14
9.1. Les institutions et recours.....	14
9.2. Agir au quotidien.....	15
10. Sources et documentation sur le sujet	16
10.1. Références dans la pop culture.....	16
10.1.1. Films.....	16
10.1.2. Séries.....	17
10.2. Contacts référents égalité 2025-2026.....	18
10.3. Sources.....	19



1. Définitions

1.1. Qu'est-ce qu'une discrimination ?

D'après antidiscriminations.fr, il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis :

- un **traitement moins favorable** envers une personne ou un groupe de personnes ;
- en raison de **critères définis** par la loi ;
- dans un **domaine prévu par la loi** (l'emploi, l'éducation, le logement, l'accès à la santé, à une assurance, aux loisirs, ou lors d'un contrôle d'identité, ...).

Il existe 25 critères de discriminations interdits par la loi française :

- Apparence physique
- État de santé
- Appartenance à une nation
- Identité de genre
- Grossesse
- Origine
- Domiciliation bancaire
- Opinions philosophiques
- Caractéristiques génétiques
- Patronyme
- Lieu de résidence
- Perte d'autonomie
- Vulnérabilité résultant de la situation économique
- Âge
- Appartenance à une prétendue race
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Situation de handicap
- Religion
- Opinions politiques
- Situation de famille
- Mœurs
- Activités syndicales
- Appartenance à une ethnie
- Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère



1.2. Cadre légal et juridique en France et à l'international

En 2001, la France a mis en place la **loi relative à la lutte contre les discriminations**. Cette loi élargit le champ de la lutte contre les discriminations et établit de nouveaux motifs de discriminations susceptibles d'être sanctionnés (orientation sexuelle, âge, apparence, physique, patronyme, etc.). En 2005, est établie la loi pour l'égalité des droits et des chances améliorant l'inclusion des personnes en situation de handicaps moteurs, sensoriel, cognitif, psychique et l'inclusion des personnes à mobilité réduite y compris de manière temporaire.

1.2.1. Code du travail

L'article L 1132-1 du Code du travail : Il est interdit d'écarter quelqu'un d'une procédure de recrutement, d'une formation, ou de lui imposer une mesure discriminatoire (rémunération, mutation, évaluation...) pour des critères divers comme l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'état de santé, la situation familiale, les convictions religieuses ou politiques, l'apparence physique, etc. (*Titre III : Discriminations (Articles L1131-1 à L1134-5), n.d.*)

1.2.2. Code pénal

Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal : Sanction pénale classique des discriminations (refus d'embauche, licenciement, etc.) : jusqu'à **3 ans de prison** et **45 000 € d'amende** pour les personnes physiques ; sanctions aggravées pour personnes morales pouvant aller jusqu'à 225 000 € d'amende, interdiction d'activité, exclusion des marchés publics, etc. (*La Protection Contre Les Discriminations, 2024*)

En conclusion, les lois françaises offrent une protection juridique contre les discriminations en combinant prévention (Code du travail) et répression (Code pénal). Elles s'appliquent à tous les acteurs du monde professionnel et couvrent les différentes étapes de la vie professionnelle. Cependant l'efficacité de ces lois dépend de l'application concrète de celles-ci.

1.2.3. À l'international

À l'international, l'Organisation des Nations Unies aussi appelée ONU a mis en place en 1948 la **déclaration universelle des droits de l'homme** (DUDH), cette Déclaration proclame que les droits à la liberté, à l'égalité et à la dignité sont des droits imprescriptibles pour tous les individus ainsi que les droits à la vie, à la liberté et à la sûreté sont essentiels pour chaque individu. En 1950, le Conseil de l'Europe signe la **Convention européenne des droits de l'homme**.



1.3. Les formes de discriminations

Une discrimination peut apparaître sous différentes formes :

- Une discrimination est dite **directe** lorsqu'elle est nettement visible. L'auteur des faits a conscience qu'il prend une décision en fonction d'un critère interdit par la loi et il l'affiche ouvertement.

Exemple de discrimination directe : Refuser l'accès aux jeunes enfants dans un restaurant

- Une discrimination est dite **indirecte** lorsque l'auteur prend une décision qui paraît neutre mais qui, finalement, désavantage certaines personnes par rapport à d'autres.

Exemple de discrimination indirecte : Si une banque n'accepte que la carte d'identité française comme justificatif d'identité. Il s'agit d'une discrimination contre les résidents français de nationalité étrangères.

1.4. Discrimination positive

Alors que la majorité des discriminations sont considérées comme ayant un impact négatif sur les personnes discriminées (moins de chances d'emploi, problèmes d'accessibilité, etc.), il existe à l'inverse les discriminations "positives". Une politique de discrimination "positive" consiste à **traiter de manière préférencielle** certaines catégories de population pour améliorer l'égalité des chances. On considère ainsi que pour établir une égalité réelle en pratique, il faut avantager les personnes défavorisées au départ.

1.5. Discrimination multiple

La discrimination multiple a lieu dans les "situations où une personne subit simultanément une discrimination fondée sur plusieurs motifs".

Exemple de discrimination multiple :

- *Un employeur accepte d'embaucher des femmes d'origine française ou des hommes d'origine étrangère mais refuse d'embaucher des femmes d'origine étrangère.*



2. Discrimination raciale & xénophobie

2.1. Discrimination raciale

La discrimination raciale quant à elle, et selon l'article 1 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR), "vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence **fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique**, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalités, des droits de l'homme et des libertés fondamentales." La discrimination raciale est présente dans pratiquement toutes les sociétés. (Amnesty International France, n.d.)

Exemples de discrimination raciale :

- *Les personnes ayant un nom à consonance arabe ou africaine ont respectivement 27% et 31% moins de chances d'obtenir un premier rendez-vous avec le propriétaire d'un logement privé.*
- *Les jeunes hommes perçus comme arabes/maghrébins ou noirs ont une probabilité 20 fois plus élevée que les autres d'être contrôlés par la police.*

2.2. Xénophobie

La xénophobie désigne l'hostilité, la peur ou le rejet **des personnes étrangères ou perçues comme telles**. Elle se manifeste par des discriminations, des violences ou des inégalités dans l'accès aux droits (logement, emploi, santé, etc.). Ces actes sont interdits par le droit européen et international mais restent persistants.

Exemple de xénophobie :

- *Un-e étudiant-e étranger-ère se voit refuser un logement sous prétexte que « les propriétaires ne veulent pas de locataires étrangers ».*
- *Discrimination à l'embauche fondée sur le nom ou l'accent*

2.3. À l'international

À l'international, il existe la **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale** (CIEDR) afin d'obliger les États parties de la CIEDR à sanctionner la discrimination raciale et pour promouvoir l'égalité sans distinction de race, de couleur ou d'origine. Cette convention a été adoptée par l'ONU en 1965 et entrée en vigueur en 1969. À l'heure actuelle, **182** États ont ratifié la convention.



3. Discrimination sexuelle

La discrimination sexuelle consiste en tout traitement défavorable **fondé sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse d'une personne**. Elle est liée à des stéréotypes de genre (idées préconçues selon lesquelles les femmes ou les hommes "devraient" occuper certains rôles, comportements ou métiers). Cette discrimination peut se manifester de différents aspects dans différents domaines.

Dans l'emploi, la discrimination sexuelle peut se manifester par un écart salarial, un plafond de verre (difficultés à accéder aux postes de direction) ou encore par une discrimination à l'embauche (questions sur la maternité ou la grossesse). La discrimination sexuelle est aussi présente au niveau de l'éducation avec une orientation genrée (femmes très peu représentées en science et inversement hommes très peu représentés en lettres). Au quotidien, cette discrimination est toujours visible par du sexisme ordinaire (blagues ou propos dégradants) ou partage inégal des tâches domestiques.

Exemple de discrimination sexuelle :

- *Attribution automatique des rôles de secrétaire ou rédactrice aux femmes et des rôles techniques aux hommes lors de travail de groupe*

3.1. À l'international

La **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** (CEDAW) est entrée en vigueur en 1981. Aussi décrite comme la "Déclaration internationale des droits des femmes", cette convention a pour objectif d'éliminer les discriminations contre les femmes dans tous les domaines de la vie, de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de protéger les droits fondamentaux des femmes (notamment en terme d'éducation, de santé, d'emploi et de vie familiale). Elle a été ratifiée par **189** États à ce jour.

4. Discrimination liée aux situations de handicap

La **Convention relative aux droits des personnes handicapées** (CDPH), adoptée par l'Organisation des Nations unies (ONU) en 2006, définit la discrimination liée aux situations de handicap comme : « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres ».



En France, les situations de handicap restent le premier motif de discrimination, représentant 21% des réclamations devant l'origine et l'état de santé. Ces discriminations se manifestent à l'école, dans l'emploi, dans la pratique du sport, etc. De plus, dans le cas du handicap, la discrimination est aussi visible dans la capacité de se déplacer avec des infrastructures et des transports en commun qui ne sont pas toujours adaptés aux personnes à mobilité réduite.

Exemple de discrimination liée aux situations de handicap :

- *Refus d'emploi car l'entreprise "n'a pas les moyens" d'adapter sa structure de manière inclusive*
- *Refus de temps supplémentaire lors d'examen malgré un certificat médical*

4.1. À l'international

La **Convention relative aux droits des personnes handicapées** (CDPH) a été adoptée par les Nations Unies en 2006 et est entrée en vigueur en 2008. Il s'agit du premier traité international juridiquement contraignant consacré spécifiquement aux droits des personnes en situation de handicap. Le but de cette convention est de promouvoir, protéger et assurer l'égalité des droits des personnes en situation de handicap et de promouvoir leur autonomie et leur dignité. À ce jour, **186** États ont signé cette convention.

5. Discrimination liée à l'âge

La discrimination liée à l'âge, ou âgisme, consiste à traiter différemment une personne parce qu'elle est jugée **(trop) âgée ou (trop) jeune** dans une situation où cette distinction est interdite par la loi.

Cette discrimination est présente dans différents domaines de la vie courante. Dans le cadre du travail, il peut s'agir de refus d'embauche ou encore des difficultés d'évolution de carrière. Concernant les services bancaires et assurances, cela peut se caractériser par des refus ou limitations de prêts bancaires et par des primes plus élevées sur les contrats d'assurance. Dans les recherches de logements, cela se manifeste aussi par des difficultés plus grandes à trouver un logement contrairement à des jeunes actifs.

Exemples de discrimination liée à l'âge :

- *Un.e employé.e apprend qu'elle ou il ne pas participer à une formation "parce qu'elle ou il est trop proche de l'âge de la pension".*
- *Un propriétaire ne veut pas louer son bien à des jeunes (par contrainte qu'ils organisent des fêtes) ou des personnes âgées (soi-disant parce qu'elles ne pourraient pas bien entretenir le jardin) .*



5.1. À l'international

Bien qu'à l'heure actuelle, il n'existe aucun traité international ou convention internationale concernant spécifiquement l'âgisme, les discriminations liées à l'âge sont abordées dans de nombreux documents tels que la déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), Principes des Nations Unies pour les personnes âgées, Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), etc.

6. LGBTQIA+-phobie

La LGBTQIA+-phobie (lesbiennes, gay, bisexuels, transgenres, queer, intersexuels, asexuels + phobie) représente toutes les formes de discriminations, violences et attitudes hostiles dirigées contre les personnes **en raison de leur orientation sexuelle, identité ou expression de genre, ou leurs caractéristiques sexuelles**.

Ces discriminations sont interdites par la loi française et européenne mais restent encore fréquentes dans l'espace public, l'école, le travail et la santé. Dans le milieu professionnel, ces discriminations peuvent apparaître sous la forme de discriminations à l'embauche, d'invisibilisation ou encore de refus de promotions. Au quotidien, cela peut se traduire par des refus de services ou obstacles administratifs. D'un point de vue de la santé cela peut aussi se manifester sous la forme de refus d'accès aux soins (transition médicale, VIH, etc.).

Exemple de discrimination :

- *La propriétaire d'une salle a refusé de louer pour un mariage quand elle a appris qu'il s'agissait d'un couple de même genre.*
- *Le recrutement d'une femme a été annulé par l'employeur après qu'elle ait envoyé sa carte d'identité mentionnant son prénom masculin.*

6.1. À l'international

Créé en 2007, le **principe de Jogjakarta** (ou "Yogyakarta Principles" en anglais) est le premier texte international dédié aux droits des personnes LGBTQIA+, il pose les principes sur l'application du droit international des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Le texte a été mis à jour en 2017 afin d'étendre les principes initiaux en intégrant notamment les questions d'intersexuation, les droits des réfugiés LGBTQIA+ et les violations commises au nom de la religion ou de la culture.



L'ONU a adopté la **Résolution contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre (SOGI)** en 2011. Ces résolutions ont pour but de condamner les violences et discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre ainsi que de protéger les droits fondamentaux sans discriminations.

7. Discrimination religieuse

La discrimination religieuse désigne toute distinction, exclusion, restriction ou préférence **fondée sur la religion ou les convictions**, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Ces discriminations peuvent se manifester dans divers domaines, tels que l'emploi, l'éducation, l'accès aux services publics ou la vie quotidienne.

Exemple de discrimination religieuse :

- *Actes de violences ou de harcèlement envers des personnes en raison de leur appartenance religieuse*
- *Restrictions ou interdictions concernant les signes religieux dans le sport*

7.1. À l'international

La **Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction**, adoptée en 1981 par l'ONU, est le principal outil international pour protéger la liberté de religion ou de conviction. Cette déclaration appelle les États à prendre des mesures pour éliminer les discriminations religieuses et à garantir le droit de chacun à la liberté de pensée, de conscience et de religion.

8. Mécanismes et conséquences des discriminations

8.1. Les stéréotypes et préjugés

Un **stéréotype** est une "simplification de la réalité d'une personne ou d'un groupe d'individus" qui "se basent sur des croyances déformées et généralisées." Il s'agit de croyances partagées sur des attributs physiques, moraux ou comportementaux. Ils sont souvent transmis par l'environnement social dans lequel on se trouve. Un stéréotype peut être positif ou négatif.

Exemples de stéréotypes :

- *Les femmes sont à l'écoute (stéréotype positif)*
- *Les chinois sont bons en mathématiques (stéréotypes positif)*



- *Les filles sont trop émotionnelles pour être chefs d'entreprise (stéréotypes négatif)*

Un **préjugé** est une idée préconçue sur un individu, un groupe d'individus ou une catégorie sociale. Il s'agit d'un jugement de valeur qui se construit généralement à partir de stéréotypes ou d'éléments objectifs et fait le lien avec des données telles que l'âge (âgisme), l'origine ethnique (racisme), le sexe (sexisme), le physique, la religion, etc. Tout comme les stéréotypes, ils peuvent être positifs ou négatifs et ils portent une dimension affective (attrait ou dégoût), cognitive (relative aux stéréotypes envers un groupe) et motivationnelle (manière de se comporter face à un groupe).

Exemples de préjugés :

- *Croire que les hommes doivent toujours être forts, car pleurer ou faire preuve de sensibilité les rend faibles.*
- *Tous les adolescents sont irresponsables.*

Les stéréotypes sont des idées toutes faites que beaucoup de gens partagent. Elles sont souvent trop générales et considérées comme vraies sans preuve. Les préjugés, eux, sont des opinions négatives ou positives influencées par nos émotions. Ils peuvent se former à partir de stéréotypes, mais ils dépendent surtout de ce que l'on ressent.

Ces stéréotypes et ces préjugés peuvent mener à des comportements discriminatoires. Une personne peut être amenée à agir en fonction de ses préjugés (sur un groupe ou un individu) sans tenir compte des différences et ainsi agir de manière discriminatoire. Les notions de stéréotypes et de préjugés sont donc très liées à la notion de discrimination.

8.2. Les biais inconscients

Les biais inconscients correspondent à des "attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans contrôle intentionnel". Il s'agit des résultats de raccourcis automatiques qui se produisent lorsque notre cerveau évalue rapidement les personnes sans qu'on se rende compte. Ces biais peuvent être influencés par notre éducation, notre environnement culturel ou encore nos expériences personnelles et ainsi influencer notre prise de décision notamment lors de choix rapides.

Parmi les biais les plus courants, on trouve :

- **Biais d'assimilation** : préférer les personnes qui nous ressemblent.
- **Biais de confirmation** : privilégier les informations qui confirment nos croyances.
- **Biais de statut** : accorder plus de crédibilité aux personnes perçues comme "supérieures".
- **Biais de genre, de race, d'âge, etc.** : associer des traits spécifiques à certains groupes



Exemple de biais inconscients :

- Lors de la constitution de groupe : les étudiant.e.s se regroupent par affinités (genre, origine), excluant involontairement les minorités.
- Un.e enseignant.e note plus sévèrement les copies des étudiant.e.s issu.e.s de l'immigration ou des femmes, sans s'en rendre compte
- Des études montrent que les CV portant des noms à consonance étrangère reçoivent moins de réponses positives, même à compétences égales.

8.3. Harcèlement et Cyberharcèlement

Les notions de harcèlement et de cyberharcèlement sont étroitement liées aux discriminations, notamment sous l'effet amplificateur d'Internet. Le **harcèlement moral** est un ensemble des propos ou comportements répétés entraînant une dégradation des conditions de vie et/ou de travail ainsi qu'une atteinte à la dignité et/ou à la santé. Le **cyberharcèlement** est un type de harcèlement via les différents services de communication en ligne tels que les réseaux sociaux, les messageries ou encore les forums de discussion.

Mais quel est le lien entre les discriminations et le cyberharcèlement ? Les réseaux sociaux et les différents services de communication en ligne permettent de connecter le monde sous de nombreux sujets. Internet permet une diffusion rapide et massive de contenus parfois haineux, et souvent sous couvert d'anonymat, ce qui peut alimenter les discriminations dans un nouveau cadre personnel qu'est les réseaux sociaux et internet. Par ailleurs, l'effet de masse ou de groupe est très présent sur les réseaux sociaux avec la possibilité pour plusieurs personnes de se joindre, sous couvert d'anonymat, pour harceler une même personne. Enfin, la pérennité des contenus en ligne aggrave leur impact : contrairement au harcèlement en face-à-face, les propos ou images diffusés sur Internet restent accessibles indéfiniment, prolongeant la souffrance des victimes.

Afin de lutter contre le harcèlement et le cyberharcèlement, différents outils sont mis en place. Le gouvernement a mis en place différents numéros d'urgence tels que le **31 14** (numéro national de prévention suicide) et le **30 18** (numéro d'urgence pour le cyberharcèlement) avec la possibilité de soutien et de suppression accélérée de contenus ou comptes sur les réseaux sociaux. Enfin, il existe une plateforme de signalement, **PHAROS** (<https://internet-signalement.gouv.fr/>) qui permet de signaler un contenu ou compte illicite (haine, menaces, revenge porn, etc.).



8.4. Conséquences

8.4.1. Pour les victimes

Les conséquences des discriminations peuvent être multiples dans la vie des personnes. Dans le cadre du travail, cela peut se traduire par une anticipation des refus d'embauche ou encore une peur de candidater malgré le fait d'avoir des compétences et des capacités, par peur de vivre un nouveau refus. Dans la vie quotidienne, cela peut se transcrire par le fait d'éviter certains quartiers, certains lieux ou certaines heures pour sortir. Dans la recherche de logement, il se peut que les personnes victimes de discriminations n'osent pas chercher dans certains quartiers malgré le fait d'avoir les moyens nécessaires. Enfin, sur la santé, certaines études montrent que les discriminations sont liées à un état supérieur de stress ou de dépression, ce qui peut impacter les personnes sur le long terme. En conclusion, bien plus que des répercussions sur la vie sociale des personnes, les discriminations peuvent aussi avoir des répercussions à long terme sur la vie des victimes.

8.4.2. Pour la société

D'un point de vue économique, les discriminations peuvent contribuer à une pauvreté et instabilité financière. En effet, les discriminations à l'embauche peuvent mener à une croissance du chômage et/ou à des chômages prolongés, réduisant les revenus et ainsi l'économie du pays. Selon une étude de 2016, la France pourrait gagner **150 milliards d'euros sur 20 ans** ("Le coût économique des discriminations") en réduisant les discriminations sur le marché du travail. De plus, cela peut mener à des pertes de talents et de compétences pouvant réduire la productivité. En parallèle, il a été montré par différentes études que plus les équipes sont diversifiées, plus elles sont productives. Socialement parlant, les discriminations peuvent aussi fragmenter les communautés et accroître les tensions sociales. Cette injustice et ce manque d'égalité créent un cercle vicieux qui entrave l'ascension sociale des groupes marginalisés et perpétue les stéréotypes et les préjugés.

9. Comment agir contre les discriminations ?

9.1. Les institutions et recours

Au sein des universités et des écoles du réseau Polytech, différentes aides sont mises en place afin d'accompagner les étudiant.e.s victimes de discriminations. **Des référents égalités et lutte contre les discriminations** sont mis en place au sein des administrations des écoles du réseau Polytech ainsi que des plateformes de signalements dans les universités.



Victime ou témoin de discriminations, vous pouvez contacter le **39 28** (du lundi au vendredi de 9h30 à 19h) ou utiliser les systèmes de messagerie disponible sur le site antidiscriminations.fr (services gratuits et confidentiels). De plus, les juristes du Défenseur des droits mettent en place des services de contacts gratuits, par téléphone de 8h30 à 19h30 du lundi au vendredi au **09 69 39 00 00** ou en ligne sur leur site defenseurdesdroits.fr.

De plus, les point-justice accessibles au **30 39** depuis la France métropolitaine et au **09 70 82 31 90** depuis les collectivités d'outre-mer et l'étranger, sont des lieux d'accueil gratuits, présents sur tout le territoire. Ils proposent des informations et aide sur les questions juridiques.

En parallèle de ces services nationaux, il existe aussi des associations spécialisées afin de vous accompagner si vous êtes victime d'une discrimination spécifique :

- Discrimination raciale & xénophobie : l'association **SOS Racisme** met en place un pôle juridique joignable par mail (servicejuridique@sos-racisme.org) ou par téléphone **01 40 35 36 55** ainsi que des permanences téléphoniques les mardi, jeudi et vendredi de 10h30 à 13h00. Plus d'informations disponibles sur leur site : <https://sos-racisme.org/>
- Discrimination sexuelle : concernant les discriminations sexuelles et les violences sexistes et sexuelles, le gouvernement a mis en place un numéro d'urgence le **39 19**, il existe aussi une plateforme de signalement : <https://www.service-public.gouv.fr/cmi>
- Discrimination liée aux situations de handicap : l'association **Droit pluriel** est contactable via une boîte vocale au **09 80 80 01 49** qui enregistrera votre votre et votre demande ainsi qu'une adresse mail : agir@droitpluriel.fr. Plus d'informations disponibles sur leur site droitpluriel.fr/agir/
- LGBTQIA+ -phobie : l'association **SOS Homophobie** met en place des "chat'écoute", des formulaires de témoignage en ligne ainsi qu'une ligne d'écoute anonyme (par des bénévoles formés) au **01 48 06 42 41**, lien du site de SOS Homophobie : <https://www.sos-homophobie.org/>
- Discrimination religieuse : Il existe l'**association internationale pour la défense de la liberté religieuse** (AIDLR). Elle est présente dans différents pays du monde avec différents sièges sociaux.

Dans le cas de la religion musulmane, l'**association de défense contre les discriminations et les actes anti-musulmans** (ADDAM) met en place un formulaire de signalement : <https://www.addam-france.org/formulaire-de-signalement/>



Concernant les actes antisémites, le **Service de Protection de la Communauté Juive (SPCJ)** met en place une plateforme de signalement sur leur site : <https://www.spcj.org/signaler-en-ligne>

9.2. Agir au quotidien

Chacun peut contribuer à la lutte contre les discriminations par des actions simples et concrètes.

- **S'informer et sensibiliser** : Se documenter sur les mécanismes des discriminations, des stéréotypes et des biais inconscients permet de mieux les identifier. Partager ces connaissances avec son entourage (famille, amis, collègues) aide à faire évoluer les mentalités. Par exemple, organiser une discussion autour d'un article, d'un documentaire ou d'un témoignage peut ouvrir les yeux sur des réalités souvent ignorées.
- **Agir sur son environnement** : Au travail comme à l'école, il est possible de **signaler les situations discriminantes** (remarques, comportements, pratiques) et de **promouvoir des supports plus inclusifs** : affiches, documents, programmes qui reflètent la diversité de la société.
- **S'engager collectivement** : Rejoindre ou soutenir des associations, des collectifs ou des initiatives locales qui luttent contre les discriminations permet d'amplifier l'impact. Participer à des ateliers, des formations ou des campagnes de sensibilisation est aussi un moyen d'agir efficacement.

10. Sources et documentation sur le sujet

10.1. Références dans la pop culture

Il existe de nombreuses sources de références dans la pop culture actuelle par le biais de musique, de livres, d'œuvres, de séries ou encore de films.

10.1.1. Films

Dans cette partie, je vais principalement me concentrer sur les références cinématographiques abordant le sujet des discriminations. Certains films peuvent traiter d'une ou de plusieurs discriminations au même moment.



Films abordant les discriminations raciales et la xénophobie :

- *La couleur des sentiments* (nom anglais : *The Help*), sortie en 2011 et réalisé par Tate Taylor (durée : 146 minutes)
- *Selma*, sortie en 2014 et réalisé par Ava DuVernay (durée : 128 minutes)

Films abordant les discriminations sexuelles :

- *Les figures de l'ombre* (nom anglais : *Hidden Figures*), sortie en 2016 et réalisé par Theodore Melfi (durée : 127 minutes)
- *Une femme d'exception* (nom anglais : *On the Basis of Sex*), sortie en 2018 et réalisé par Mimi Leder (durée : 120 minutes)

Films abordant les discriminations liées au handicap :

- *Wonder*, sortie en 2017 et réalisé par Stephen Chbosky (durée : 113 minutes)
- *Sound of Metal*, sortie en 2019 et réalisé par Darius Marder (durée : 120 minutes)

Films abordant les discriminations liées à l'âge :

- *Le nouveau stagiaire* (nom anglais : *The intern*), sortie en 2015 et réalisé par Nancy Meyers (durée : 121 minutes)
- *Moi, Daniel Blake* (nom anglais : *I, Daniel Blake*), sortie en 2016 et réalisé par Ken Loach (durée : 100 minutes)

Films abordant la LGBTQIA+ -phobie :

- *Philadelphia*, sortie en 1993 et réalisé par Jonathan Demme (durée : 126 minutes)
- *Moonlight*, sortie en 2016 et réalisé par Barry Jenkins (durée : 111 minutes)
- *La vie d'Adèle*, sortie en 2012 et réalisé par Abdellatif Kechiche (durée : 179 minutes)

10.1.2. Séries

Dans cette partie, je vais vous présenter des séries abordant le sujet des discriminations. Certaines séries peuvent traiter d'une ou de plusieurs discriminations au même moment.

Séries abordant les discriminations raciales et la xénophobie :

- *Dear White People*, 2017-2021, 4 saisons, disponible sur Netflix
- *When They See Us*, 2019, 1 saison, disponible sur Netflix

Séries abordant les discriminations sexuelles :



Livret discriminations

- *Mad Men*, 2007-2015, 7 saisons, disponible sur Arte (jusqu'au 30/03/2026)
- *Mrs. America*, 2020, 1 saison, disponible sur Disney+

Séries abordant les discriminations liées au handicap :

- *Atypical*, 2017-2021, 4 saisons, disponible sur Netflix
- *Special*, 2019-2021, 2 saisons, disponible sur Netflix

Séries abordant les discriminations liées à l'âge :

- *La méthode Kominsky* (nom anglais : *The Kominsky Method*),

Séries abordant la LGBTQIA+-phobie :

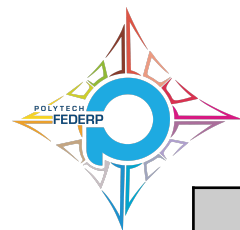
- *Pose*, 2018-2021, 3 saisons, disponible sur Disney+
- *It's a Sin*, 2021, 1 saison

Séries abordant les discriminations religieuses :

- *Hollywood*, 2020, 1 saison, disponible sur Netflix
- *Unorthodox*, 2020, 1 saison, disponible sur Netflix

10.2. Contacts référents égalité 2025-2026

Ville	Prénom NOM	Adresse mail
Angers	Alain GODON	alain.godon@univ-angers.fr
Annecy-Chambéry	David GIBUS	david.gibus@univ-smb.fr
	Emmanuelle PAREL	emmanuelle.parel@univ-smb.fr
Clermont-Ferrand	Frédéric AMREIN	Frederic.AMREIN@uca.fr
	Jean-Francois MACHELIDON	J-Francois.MACHELIDON@uca.fr
Dijon	Gioia VAGO	vago@u-bourgogne.fr
Grenoble	polytech.mission.egalite@univ-grenoble-alpes.fr	
	Nadine CHATTI	nadine.chatti@univ-grenoble-alpes.fr
Lille	Sara GONCALVES CHAVECA	Sara.Goncalves-Chaveca@polytech-lille.fr
Lyon	polytech-egalitediversite@univ-lyon1.fr	
	Mérylis DARIUS (Titulaire)	merylis.darius@univ-lyon1.fr
	Noëlie DI CESARE (Suppléante)	noelie.di-cesare@univ-lyon1.fr
	Karima JRAD-MEGDOULI (Roanne)	karima.jrad@univ-lyon1.fr
Marseille	Romain LAFFONT	romain.laffont@univ-amu.fr
Montpellier	polytech-egaliteFH@umontpellier.fr	
	Caroline STRUB	caroline.strub@umontpellier.fr
	Camille RICHARD	camille.richard@umontpellier.fr
Nancy	Lauriane SUEL	lauriane.suel@univ-lorraine.fr
	Céline BOUBY	Celine.Bouby@univ-lorraine.fr
	Isabelle JACQUOT	isabelle.jacquot@univ-lorraine.fr



Ville	Prénom NOM	Adresse mail
	Caroline BARDOT	caroline.bardot@univ-lorraine.fr
		polytech-nancy-ecoute@univ-lorraine.fr
Nantes	Frederic ALEXIS	frederic.alexis@polytech.univ-nantes.fr
Nice	Veronique BARRALI	Veronique.BARRALI@univ-cotedazur.fr
Orléans	Christian DARET	christian.daret@univ-orleans.fr
Saclay		ecoute.polytech@universite-paris-saclay.fr
	Guillaume DUPUIS	guillaume.dupuis@universite-paris-saclay.fr
	Alexandra STABE	alexandra.stabe@universite-paris-saclay.fr
Sorbonne		sciences-egalite-polytech@listes.sorbonne-universite.fr
	Sylvie KIPEN	sylvie.kipen@gmail.com
	Patrice MEIMOUN	patrice.meimoun@sorbonne-universite.fr
Tours	Nathalie BATUT	nathalie.batut@univ-tours.fr
	Julie GASPARINI	julie.gasparini@univ-tours.fr
	Karine SAVARY	karine.savary@univ-tours.fr
FEDERP		ddrs@federp.fr
		prevention@federp.fr

10.3. Sources

Amnesty International France. *Qu'est-ce que le racisme et la discrimination raciale ?*

Amnesty International France,

<https://www.amnesty.fr/focus/racisme-discrimination-raciale>.



“Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.”

ohchr,

<https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>.

“Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.”

ohchr,

<https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

“Déclaration sur l'élimination de toutes formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction.”

<https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-all-forms-intolerance-and-discrimination>.

“Discrimination multiple.” *Guide droits hommes,*

<https://www.guidedroitshomme.fr/themes/discrimination/qu-est-ce-que-la-discrimination/motifs-de-discrimination/discrimination-multiple>.

“Journée zéro discrimination : comprendre et lutter contre les discriminations liées au handicap.” *Mon Parcours Handicap,*

<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/actualite/journee-zero-discrimination-comprendre-et-lutter-contre-les-discriminations-liees-au>.

La protection contre les discriminations. 07 Juin 2024. Travail-emploi.gouv,

<https://travail-emploi.gouv.fr/la-protection-contre-les-discriminations>.



“Le coût économique des discriminations.” *Haut-commissariat à la stratégie et au plan*, 20

September 2016,

<https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations>.

Parent, Florence. *Du stéréotype à la discrimination, pourquoi sautons-nous le pas ?*

Décembre 2020. *Research Gate*,

https://www.researchgate.net/publication/347341100_Du_stereotype_a_la_discrimination_pourquoi_sautons-nous_le_pas.

“A propos des principes – Yogyakartaprinciples.org.”

<https://yogyakartaprinciples.org/principles-fr/about/>,

<https://yogyakartaprinciples.org/principles-fr/about/>.

“Qu'est-ce que la discrimination ?” *Service Public*,

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F38175>.

Titre III : Discriminations (Articles L1131-1 à L1134-5). Legifrance,

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTAO00006160704.