

Guide de ressources

LUTTER CONTRE LE RACISME & L'ANTISÉMITISME

Edito

L'Université Grenoble Alpes et ses établissements-composantes ; Grenoble INP – UGA et ENSAG – UGA s'engagent pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme. Par la promotion des comportements responsables et l'application de la politique de la tolérance zéro envers toutes les formes de violence, de discrimination, de harcèlement, l'UGA et ses établissements-composantes s'engagent sur ces enjeux sociétaux et sur les défis à relever.

Les propos et les comportements racistes et antisémites sont trop souvent banalisés dans l'enseignement supérieur et la recherche. Que ce soient en ligne, ou dans les lieux universitaires, les idéologies et les actes prônant une hiérarchisation des êtres humains sont intolérables.

Se soucier de l'égalité des chances, de l'accès aux droits, du respect des libertés académiques, de la lutte contre les discriminations, c'est construire une université plus inclusive, solidaire et citoyenne. Cet engagement est inscrit dans les actions de la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations, ainsi que dans le schéma directeur responsabilité sociétale et environnementale de l'UGA (axe 5 : lutter contre les discriminations, pour l'égalité et œuvrer pour une université inclusive) porté par la vice-présidence responsabilité sociétale et environnementale (RSE).

Le présent guide a pour but de renforcer les actions de prévention, d'écoute, d'accompagnement, et de traitement des situations racistes et antisémites. Construit dans l'objectif de donner les moyens à chaque membre du personnel de l'UGA et de ses établissements-composantes de s'informer sur le racisme, l'antisémitisme et ses manifestations inappropriées et illégales, ce guide permet à toutes et tous d'adopter des bons réflexes.

Ce guide porte spécifiquement sur le racisme et l'antisémitisme car il s'inscrit dans une politique nationale de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (plan interministériel 2015-2017 ; plan national 2018-2020 ; Plan national 2023-2026), mobilisant les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche par la création d'un réseau de référents et référentes racisme-antisémitisme. Il vient conforter la mission du référent racisme / antisémitisme de l'UGA qui est l'interlocuteur privilégié de tout personnel ou tout membre de la communauté étudiante confronté à une situation de racisme et/ou d'antisémitisme

Sophie Louargant,

Vice-présidente égalité femmes-hommes et luttes contre les discriminations, UGA

Ioannis Parisi,

Référent Racisme et antisémitisme, UGA

Préambule

L'UGA et ses établissements-composantes Grenoble INP – UGA et ENSAG – UGA jouent un rôle fondamental dans la lutte contre les préjugés, les stéréotypes, et les actes de haine à l'encontre de leur personnel. Les propos et les comportements qui portent sur l'origine, la religion, l'appartenance ou non appartenance à une ethnie, une prétendue race, une nation, qu'elles soient réelles ou supposées, peuvent être racistes ou antisémites.

Les propos ou actes racistes et antisémites ne sont pas des opinions, et ne relèvent pas de la liberté d'expression, ce sont des actes de haine, des infractions et des manquements aux obligations professionnelles. En tant que membres du personnel de l'UGA, de Grenoble INP – UGA et l'ENSAG – UGA, adopter des comportements responsables, savoir identifier les comportements inappropriés, qui peuvent constituer des propos et des actes racistes et antisémites illégaux, est une nécessité.

L'UGA, Grenoble INP – UGA, et l'ENSAG – UGA s'engagent à traiter les signalements, à écouter et accompagner les victimes d'actes ou de propos racistes et antisémites.

Chaque membre de la communauté universitaire peut agir contre le racisme et l'antisémitisme à son échelle, en devenant témoin actif et ne tolérant pas les propos et les agissements qui portent atteinte à l'intégrité physique, psychique des personnes qui en sont la cible.

Ce guide est un outil pratique, pensé pour :

1. Savoir identifier les situations de racisme et d'antisémitisme
2. Savoir réagir face aux situations de racisme et d'antisémitisme

A savoir : un lexique de l'ensemble des termes utilisés est disponible en annexe.

Sommaire

Edito	1
Préambule	2
1. Savoir identifier les situations de racisme et d'antisémitisme	4
1.1. Racisme, antisémitisme : de quoi parle-t-on ?	4
1.2. Les conséquences du racisme et de l'antisémitisme	5
1.3. Identifier les propos et comportements inappropriés et illégaux	5
2. Savoir réagir face aux situations de racisme et d'antisémitisme	9
2.1. Adopter des comportements responsables	9
2.2. Devenir témoin actif	9
2.3. Saisir le dispositif de signalement	10
Remerciements	12
3. Repères	13
3.1. Lexique	13
3.2. Qui contacter en cas d'agissements ou propos racistes et antisémites ?	14
3.3. Pour aller plus loin	15
Annexe 1 : les droits et obligations des personnels	16
Annexe 2 : délits et crimes à caractère raciste et antisémite	18

1. SAVOIR IDENTIFIER LES SITUATIONS DE RACISME ET D'ANTISÉMITISME

Cette partie repose sur les éléments du site internet «égalité contre le racisme» ainsi que des ressources juridiques encadrant le racisme et l'antisémitisme.

1.1. RACISME, ANTISÉMITISME : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le racisme et l'antisémitisme sont des idéologies qui reposent sur des stéréotypes et des préjugés, c'est-à-dire des opinions partagées concernant un groupe ou un individu appartenant à un groupe. Ils consistent en le traitement différencié des personnes et groupes de personnes en raison de caractéristiques réelles ou supposées (couleur de peau, appartenance ou non-appartenance à une nation, un groupe ethnique, une religion). Ce ne sont pas de simples opinions.

Le racisme et l'antisémitisme se manifestent par un continuum d'actes allant des injures à des actes de violences physiques, passant par l'exclusion, l'intimidation, le harcèlement et les menaces y compris numériques. Les comportements racistes et antisémites rassemblent tous les agissements exercés à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes, motivés par leur origine, ou leur appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie, une prétendue race, à une nation ou à une religion.

Les comportements et propos racistes et antisémites sont inappropriés et illégaux (cf annexe 2). Le caractère antisémite ou raciste d'un propos ou comportement délictueux ou criminel constitue une circonstance aggravante de la peine encourue (art. 132-76 du Code pénal).

Le racisme et l'antisémitisme peuvent prendre la forme de :

- **Propos racistes et antisémites** : les paroles, les écrits et les images qui stigmatisent, humilient ou attisent le racisme. S'ils sont répétés, ces propos racistes et antisémites peuvent relever du harcèlement discriminatoire.
- **Comportements racistes et antisémites** qui peuvent se traduire par des actes de violence physique.
- **Discriminations à caractère raciste ou antisémites** qui sont caractérisées par trois éléments :
 1. un traitement inégal et défavorable envers une personne ou un groupe de personnes
 2. en lien avec un critère défini par la loi (il en existe 25 dont : l'origine, le nom de famille, l'appartenance ou non appartenance, réelle ou supposée, à une prétendue race, ethnie, nation ou religion) ;

3. se traduisant par un acte, une pratique ou une règle dans le cadre professionnel ou dans l'accès à un bien ou un service public ou privé (ex : refus d'embauche, différence de rémunération, refus de stage, refus d'accès aux locaux de l'université).

A savoir : la discrimination fondée sur l'origine est une forme concrète de réalisation du racisme. Il y a de nombreuses passerelles entre la discrimination raciale et la discrimination religieuse : les deux critères sont fréquemment liés l'un à l'autre¹. L'antisémitisme est d'ailleurs considéré par certains comme «une forme particulière de racisme dirigée contre les personnes juives ou supposées telles qui s'enracine dans l'histoire longue».

1.2. LES CONSÉQUENCES DU RACISME ET DE L'ANTISÉMITISME

Les propos et comportements racistes et antisémites portent atteinte à la dignité et l'intégrité physique des individus. Ils affectent les conditions de vie, d'études et de travail des individus et entraînent un sentiment d'isolement, de rejet et de dévalorisation de soi qui peut avoir de graves conséquences sur leur santé. Ils portent également atteinte aux droits fondamentaux des individus dont la liberté d'expression, la liberté de culte, le droit aux services publics, le droit d'aller et venir.

1.3. IDENTIFIER LES PROPOS ET COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS ET ILLÉGAUX

Certains propos et actes racistes et antisémites constituent des délits et crimes, sanctionnés en droit pénal. D'autres propos et actes ne sont pas illégaux, mais demeurent inappropriés et constituent des manifestations du racisme et de l'antisémitisme. Ils peuvent constituer un manquement aux obligations professionnelles, voire une faute professionnelle, passibles de rappel à l'ordre ou sanctions disciplinaires (cf annexe 1).

Il est nécessaire de savoir identifier les différentes formes que peuvent prendre ces propos et comportements dans l'enseignement supérieur et la recherche.

¹ Les discriminations en raison de la religion seront développées dans un guide spécifique, abordant également la question de la laïcité à l'université.

En voici quelques exemples :

PROPOS RACISTES OU ANTISÉMITES

Tenir des propos insultants.

Exemples : traiter un ou une collègue de «sale arabe» ; ou parler des «sales arabes» dans une discussion entre collègues.

En droit : l'injure non publique est sanctionnée en droit pénal, le caractère raciste est une circonstance aggravante (art. R621-1- et R625-8-1 du Code pénal et art. 65-3 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : 1500 euros d'amende).

Inciter des personnes à adopter un comportement raciste ou antisémite.

Exemple : dire à une collègue chargée de recrutement «arrêtez d'embaucher des Juifs».

En droit : la provocation à la discrimination non publique est sanctionnée en droit pénal (art R625-7 du Code pénal : 1500 euros d'amende).

Dire des généralités, stéréotypes, préjugés racistes.

Exemples : dire «l'Afrique est un pays»; dire à une stagiaire au laboratoire «vous les oiseaux des îles vous êtes dociles».

Propos inappropriés.

Accuser un groupe de personne d'avoir commis des délits en raison de leur origine.

Exemple : dire «les migrants sont tous des voleurs».

En droit : la diffamation à caractère raciste est sanctionnée en droit pénal (article 32 et suivants de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : 12 000 euros d'amende).

Inciter à la haine ou à la violence à l'encontre d'un groupe en raison de son origine/ sa religion/ sa couleur de peau.

Exemple : dire ou écrire des propos incitant à la haine comme «à mort les noirs», «on va vous faire votre compte» sur les réseaux sociaux, dans les médias ou lors d'une intervention publique, d'un enseignement, de toutes activités professionnelles.

En droit : la provocation publique à la violence et à la haine est sanctionnée en droit pénal (art 24 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende selon les circonstances).

Mentionner les crimes contre l'humanité pour défendre une idéologie antisémite.

Exemple : dire dans une conférence publique : «on aurait dû brûler tous les Juifs».

En droit : l'apologie de crimes de guerres ou de crimes contre l'humanité est sanctionné en droit pénal (art 24 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : 5 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

Nier l'existence de génocides ou crimes contre l'humanité.

Exemple : dire publiquement que «le génocide Juif n'a pas existé» ; «la colonisation n'a pas existée» ; «la traite des Noirs n'a pas existé».

En droit : le négationnisme est sanctionné en droit pénal (art 24 bis de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende selon les circonstances).

Rejeter une personne en raison de son origine réelle ou supposée.

Exemple : dire à une personne noire/asiatique/métisse/arabe : «retournez dans votre pays», «on ne veut pas de vous ici».

Propos inappropriés.

ACTES RACISTES OU ANTISÉMITES

Faire des tags racistes / antisémites.

Exemple : faire un tag de type croix celtique sur les murs extérieurs de l'université.

En droit : l'injure publique à caractère raciste ; la provocation à la haine raciale et l'apologie de crimes contre l'humanité sont sanctionnées en droit pénal (art 24 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende selon les circonstances).

Fétichiser le corps des personnes noires, arabes, asiatiques et le toucher.

Exemple : toucher les cheveux crépus d'une personne sans son consentement.

Comportement inapproprié.

Imiter des cris d'animaux en présence d'une personne.

Exemple : faire des cris de singe à l'égard d'un ou d'une collègue ou élève.

En droit : l'injure non publique est sanctionnée en droit pénal, le caractère raciste est une circonstance aggravante (art. R621-1- et R625-8-1 du Code pénal et art. 65-3 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : 1500 euros d'amende).

Faire des «blagues» racistes / antisémites.

Exemple : faire des photomontages racistes ou antisémites et les envoyer par mail/sms ou les afficher sur le lieu de travail.

En droit : l'injure non publique est sanctionnée en droit pénal, le caractère raciste est une circonstance aggravante (art. R621-1- et R625-8-1 du Code pénal et art. 65-3 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : 1500 euros d'amende).

Avoir un comportement d'intimidation raciste.

Exemple : bousculer une supérieure hiérarchique après un entretien individuel et lui dire «de toute façon tu n'as rien à me dire sale arabe».

En droit : l'injure non publique est sanctionnée en droit pénal, le caractère raciste est une circonstance aggravante (art. R621-1- et R625-8-1 du Code pénal et art. 65-3 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : 1500 euros d'amende).

Exclure des personnes en raison de leur origine/ religion/couleur de peau.

Exemple : refuser systématiquement de s'asseoir à côté d'une personne noire car «elle pue» ; s'éloigner d'une personne d'apparence asiatique car «on a choppé le covid à cause d'eux».

Comportements inappropriés.

Mimer des gestes antisémites.

Exemple : faire le salut nazi devant l'université.

En droit : l'apologie de crimes contre l'humanité sont sanctionnées en droit pénal (art 24 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende selon les circonstances).

Agresser une personne en raison de sa couleur de peau / son origine / sa religion.

Exemple : frapper un homme car il est noir.

En droit : les coups et blessures volontaires à caractère raciste sont sanctionnés en droit pénal (art 222-7 à 222-16-3, R624-1, R-625-1 à 625-6 du Code pénal : jusqu'à 30 ans d'emprisonnement selon les circonstances et dommages).

DISCRIMINATIONS

Exemple : refus d'embauche suite à des questions posées sur la religion ou les pratiques religieuses d'une personne lors de l'entretien d'embauche.

En droit : ces éléments peuvent être mobilisés comme preuve d'une discrimination en droit pénal (faisceau d'indices, art. 225-1 à 225-4 et 432-7 du Code pénal : jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende selon les circonstances) ; en droit du travail : art. L 313-12 et L 131-13 du Code de la fonction publique et art. L 1132-1 du Code du travail : sanction disciplinaire.

Exemple : licencier une personne en raison de son origine.

En droit : ces éléments peuvent être mobilisés comme preuve d'une discrimination en droit pénal (faisceau d'indices, art. 225-1 à 225-4 et 432-7 du Code pénal : jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende selon les circonstances) ; en droit du travail (art. L 313-12 et L 131-13 du Code de la fonction publique et art. L 1132-1 du Code du travail : sanction disciplinaire).

Exemple : faire répéter systématiquement une personne qui a un accent prononcé et lui dire «on comprend rien quand tu parles», «fais un effort», «ils vous ont pas appris le français là d'où tu viens ?»

En droit : le harcèlement moral est sanctionné en droit pénal et en droit du travail (art. 222-33-2 du Code pénal et art L.133-1 à L.133-3 du Code de justice administrative : jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende). Le harcèlement discriminatoire est sanctionné droit du travail (art L1132-1 du Code du travail : sanction disciplinaire).

Exemple : refuser de donner la parole à un ou une collègue ou étudiante parce qu'il ou elle est noire.

En droit : la discrimination est sanctionnée en droit pénal et en droit du travail (art. 225-1 à 225-4 et 432-7 du Code pénal : jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende selon les circonstances ; art. L 313-12 et L 131-13 du Code de la fonction publique et art. L 1132-1 du Code du travail : sanction disciplinaire).

Exemple : systématiquement donner des notes inférieures à la moyenne aux élèves dont le nom est à consonance étrangère.

En droit : la discrimination est sanctionnée en droit pénal et en droit du travail (art. 225-1 à 225-4 et 432-7 du Code pénal : jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende selon les circonstances ; art. L 313-12 et L 131-13 du Code de la fonction publique et art. L 1132-1 du Code du travail : sanction disciplinaire).

2. SAVOIR RÉAGIR FACE AUX SITUATIONS DE RACISME ET D'ANTISÉMITISME

2.1. ADOPTER DES COMPORTEMENTS RESPONSABLES

L'UGA, Grenoble INP – UGA et l'ENSAG – UGA garantissent la liberté d'opinion et d'expression des personnels, des étudiantes et des étudiants dans le cadre des activités de recherche, d'enseignement et de la vie universitaire. Toutefois, cette liberté d'expression est limitée : elle ne peut pas être un argument pour justifier un comportement ou un propos raciste ou antisémite.

Les personnels de l'UGA, Grenoble INP – UGA et ENSAG – UGA sont toutes et tous des représentants de leurs employeurs et, à ce titre, ont le devoir de respecter le règlement intérieur, les valeurs de l'établissement et du service public. Ils et elles ne doivent pas adopter de propos et comportements racistes ni antisémites dans le cadre de leurs fonctions.

Chaque personne est responsable de ses propos et comportements sur les lieux et dans les moments universitaires.

Il convient de veiller notamment à :

- garder une distance physique raisonnable avec ses collègues et ne pas les toucher sans leur consentement ; à l'inverse, ne pas s'éloigner systématiquement de personnes appartenant à un présumé groupe (ex : des personnes asiatiques).
- faire preuve d'indulgence envers les personnes dont le français n'est pas la langue natale et envers les personnes ayant un accent lorsqu'ils et elles s'expriment à l'oral ou à l'écrit ;
- proscrire tous propos racistes ou antisémites, à l'écrit comme à l'oral, peu importe le contexte ;
- s'abstenir de poser des questions sur les origines, la religion, les pratiques culturelles d'une personne si celle-ci ne nous a pas invité à le faire ;
- prendre conscience de ses biais inconscients et réfléchir à ne pas traiter une personne différemment en raison des stéréotypes qui lui sont associés (ex : poser des questions sur l'Afrique à une personne noire ; présumer d'une personne non blanche qu'elle n'est pas française, ...)
- veiller à la sécurité et à la protection des personnels sous son autorité, notamment en adoptant une tolérance zéro envers les comportements inappropriés par ou envers ses collègues : saisir le dispositif de signalement est un réflexe à adopter.

2.2. DEVENIR TÉMOIN ACTIF

Adopter un comportement responsable, c'est également être **témoin actif** face aux comportements ou propos racistes et antisémites auquel l'on peut être confronté à l'UGA. Toute personne témoin de racisme ou d'antisémitisme peut adopter la technique des **5D**, créée par l'ONG Right To Be, et développée dans la Charte d'information, de prévention sur les violences sexistes et sexuelles et la culture du consentement de l'UGA.

DISTRAIRE

Ex : intervenir en prenant un prétexte.

DIALOGUER

Ex : demander à la victime comment elle se sent.

DOCUMENTER

Ex : prendre des notes.

DÉLÉGUER

Ex : saisir le dispositif de signalement de l'UGA.

DIRIGER

Ex : indiquer à l'auteur des faits que son comportement est inapproprié.

A savoir : Si la victime a subi des coups et blessures, il est possible de l'accompagner ou lui conseiller de réaliser un examen médical pour constater les traces et le traumatisme psychologique et/ou saisir une déclaration d'accident du travail si c'est un personnel .

Le rôle des témoins est également de prendre des notes, de la façon la plus détaillée possible, des actes ou propos auxquels ils ou elles ont assisté, ou qui leur sont rapportés par la victime, qui pourront servir de preuves lors de procédures pénales ou disciplinaires.

Les témoins sont également invités à signaler tout contenu à caractère raciste ou antisémite observé en ligne sur PHAROS, le portail dédié du ministère de l'intérieur.

<https://www.internet-signalement.gouv.fr/PharosS1/>

2.3. SAISIR LE DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT

L'UGA, Grenoble INP – UGA et ENSAG –UGA s'engagent à écouter, accompagner et protéger les témoins et victimes de tous les actes, et toutes les formes de racisme et antisémitisme.

Tout personnel, étudiante, ou étudiant témoin ou victime d'acte ou propos racistes, antisémites, de VSS, discriminations, harcèlements dans le cadre de ses fonctions, missions et lieux de travail et d'études peut saisir le dispositif de signalement.

L'UGA, Grenoble INP – UGA, ENSAG – UGA, s'engagent à écouter les personnes signalantes.

Le dispositif de signalement de l'UGA est saisi via un formulaire de déclaration à compléter en ligne, réceptionné par la coordinatrice du dispositif, basée à la direction des affaires juridiques et institutionnelles (DAJI) de l'UGA. Elle transmet la situation à un binôme de référentes et référents VSS-discriminations. Ils et elles sont, comme la coordinatrice, tenus à la confidentialité des propos. Un entretien d'écoute et d'orientation est organisé avec la personne signalante, au cours duquel le binôme de référents, référentes l'écoute attentivement et dans la bienveillance. Le binôme informe au cours de l'entretien la personne signalante sur les dispositifs et accompagnements dont elle peut bénéficier (psychologique, médical, juridique).

L'UGA, Grenoble INP – UGA, ENSAG – UGA, s'engagent à accompagner les personnes signalantes.

Le traitement et le suivi du signalement se fait par la coordinatrice, en lien avec les membres de la cellule de la DAJI et la direction générale déléguée aux ressources humaines de l'UGA ou de l'établissement-composante. Pour les personnels, l'accompagnement se réalise auprès de la médecine du travail, des psychologues du travail et du service de prévention. Pour les étudiantes et les étudiants, dont le public doctorant, les internes des facultés de médecine et de pharmacie, un partenariat avec les associations France Victime 38 et Remaid 26 permet aux victimes de bénéficier d'un accompagnement psychologique et juridique adapté à leurs besoins.

L'UGA, Grenoble INP – UGA, ENSAG – UGA s'engagent à protéger les personnes signalantes.

Des mesures de protection peuvent être prises par la présidence de l'université ou la direction des établissements-composantes telles que : une adaptation du poste de travail, du lieu de travail, des mesures conservatoires d'éloignement. Selon les situations, il est possible pour la victime de déclarer un accident du travail, d'avoir un arrêt de travail ; de demander la protection fonctionnelle auprès de la présidence de l'université ou la direction des établissements-composantes. La présidence de l'université ou la direction des établissements-composantes peut décider d'engager une enquête administrative externalisée en fonction de la situation.

L'UGA, Grenoble INP – UGA, ENSAG – UGA s'engagent à traiter les signalements.

Au regard des faits et/ou des résultats de l'enquête administrative, des mesures conservatoires, disciplinaires ou de signalement peuvent être prises par la présidence de l'université ou la direction des établissements-composantes, ainsi que la saisie si nécessaire de l'article 40 du Code de procédure pénale, auprès des tribunaux judiciaires de Grenoble et de Valence.

3. REPÈRES

3.1. LEXIQUE

Antisémitisme : une «certaine perception des juifs, pouvant s'exprimer par de la haine à leur égard. Les manifestations rhétoriques et physiques de l'antisémitisme sont dirigées contre des individus juifs ou non-juifs et/ou leurs biens, contre les institutions de la communauté juive et contre les institutions religieuses juives». L'antisémitisme s'enracine dans une histoire longue.²

Discours de haine racistes/antisémites : «toutes formes d'expression qui propagent, incitent à, promeuvent ou justifient la haine raciale, la xénophobie, l'antisémitisme ou d'autres formes de haine fondées sur l'intolérance, y compris l'intolérance qui s'exprime sous forme de nationalisme agressif et d'ethnocentrisme, de discrimination et d'hostilité à l'encontre des minorités, des immigrés et des personnes issues de l'immigration».³

Discrimination : une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...). À ce jour, la loi reconnaît 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France. Par ailleurs, une discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement fondé sur un des critères définis par la loi. Une discrimination peut être directe si la décision contestée est fondée sur un de ces critères définis par la loi. Une discrimination peut aussi être indirecte si une règle apparemment neutre a pour effet un traitement défavorable sur des personnes à raison d'un de ces mêmes critères. La discrimination peut être cumulative si elle est fondée sur plusieurs critères.⁴

Discrimination raciale : «toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la prétendue race, l'origine, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, la religion 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 dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique».⁵

Harcèlement discriminatoire : «tout agissement lié à un motif prohibé de discrimination, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant».⁶

Préjugé : «opinion préconçue que l'on adopte à l'égard d'un individu, d'un groupe d'individus, de leur comportement, compétences ou mode de vie et qui consistent à les assigner à des catégories, le plus souvent sur le fondement d'un stéréotype».⁷

Racisme : attitude d'hostilité, allant du mépris à la haine, à l'égard d'un groupe humain défini sur la base d'une identité «raciale» ou ethnique, réelle ou supposée. Il se manifeste par :

- des discours idéologiques voire doctrinaires justifiant la domination de certains groupes humains sur d'autres, tout comme les formes de violences exercées, voire l'anéantissement de populations ;
- des comportements fondés sur des stéréotypes et des préjugés (propos, injures, menaces, violences physiques) ;
- des pratiques sociales allant de l'évitement à la persécution ; des pratiques institutionnelles d'exclusion, de ségrégation, de discrimination (apartheid, persécution d'Etat).⁸

Témoin actif : traduction de «*active bystander*», passage du rôle de témoin passif de comportements ou propos inappropriés ou illégaux (assister, observer) à un rôle de témoin actif : agir pour faire cesser la situation et/ou protéger la personne qui en est victime (dialoguer, diriger, distraire, documenter ou déléguer). Le témoin, actif ou passif, n'est pas responsable de la situation à laquelle il assiste, et il doit toujours veiller à sa propre sécurité avant d'intervenir.

Xénophobie : «hostilité systématique manifestée à l'égard des étrangers (c'est-à-dire d'une nationalité autre que la sienne) et/ou des personnes perçues comme telles».⁹

² Définition de l'Alliance internationale pour la mémoire de l'holocauste (IHRA), reprise par le Gouvernement français et la DILCRAH en 2019 : <https://www.dilcrah.fr/wp-content/uploads/2019/03/definitionantisemite.pdf>

³ Recommandation n° R (97) 20 du Comité des Ministres aux États membres sur le «discours de haine» du 30 octobre 1997 : https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=090000168050116d

⁴ Définition du Défenseur des droits <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

⁵ Article 1^{er} de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

⁶ Définition du gouvernement français 2023 :

<https://www.gouvernement.fr/upload/media/content/0001/05/8a5da906f8a6c1682193164eb2e790134248d34a.pdf> p 21.

⁷ Ibid, p 22.

⁸ Définition du Gouvernement français, de la DILCRAH et du conseil des sages de la laïcité 2022 :

https://www.reseau-canope.fr/fileadmin/user_upload/Projets/VDR/vademecum_lutte_contre_racisme_antisemitisme2022.pdf

⁹ Définition du gouvernement français 2023 :

<https://www.gouvernement.fr/upload/media/content/0001/05/8a5da906f8a6c1682193164eb2e790134248d34a.pdf> p 20

3.2. RESSOURCES

Dispositif de signalement de l'UGA

- Saisir le dispositif de signalement des actes de racisme, antisémitisme, VSS, discriminations, harcèlements de l'UGA : <https://www.univ-grenoble-alpes.fr/lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-vss-les-discriminations-et-le-harcelement/lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-vss-les-discriminations-et-le-harcelement-811326.kjsp>
- En savoir plus sur le dispositif de signalement de l'UGA :



<http://videos.univ-grenoble-alpes.fr/video/26731-presentation-du-dispositif-de-signalement-des-violences-sexistes-et-sexuelles-discriminations-et-harcelements-de-luga/ec-71d019a43202e09e780a70b5be1c9e0ef8c2d57d07e80567088c-c02270d094/>

Ressources pour s'informer/se former sur le racisme et l'antisémitisme

- Réseau canopée, ressources contre le racisme et l'antisémitisme : <https://www.reseau-canope.fr/educer-contre-le-racisme-et-lantisemitisme.html>
- Sapio, ressources contre le racisme et l'antisémitisme : <https://www.sapio.co/>
- Défenseur des droits, site dédié à la lutte contre le racisme : <https://egalitecontreracisme.fr/>
- UPJV, MOOC «racisme et antisémitisme», https://www.youtube.com/playlist?list=PLZUigjNWmPHeejB2tb-dY4B8VikYkT_e5a

Guides et plans d'action contre le racisme et l'antisémitisme

- DILCRAH, Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti LGBT, [Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026](#)
- AFMD-CPED et partenaires, [Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur, 2021](#)
- MESRI, Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, et partenaires : [Racisme, antisémitisme : comment agir dans l'enseignement supérieur, 2019](#)

REMERCIEMENTS

Ce guide s'inscrit dans le cadre des actions d'information et de prévention des discriminations, harcèlements et violences mises en place au sein de l'Université Grenoble Alpes.

Sous l'égide de la vice-présidence Égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, cette charte a été réalisée grâce au travail préparatoire de Lauren Charles, service civique au sein de la vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations de l'UGA. Elle a bénéficié de la relecture attentive de Marie Lobidel, responsable formation et lutte contre les discriminations de la LICRA, ainsi que de Samuel Ghilès-Meilhac, chargé de mission : laïcité, lutte contre le racisme et l'antisémitisme du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Ce guide a été conçu et rédigé par :

La vice-présidence à l'égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations de l'UGA

vp-egalite@univ-grenoble-alpes.fr

- **Sophie Louargant**, vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, UGA
 - **Marine Delmotte**, chargée de projet égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations,
- Le référent racisme et antisémitisme de l'UGA
- **Ioannis Parissis**, référent racisme et antisémitisme, UGA

ANNEXE 1 : LES DROITS ET OBLIGATIONS DES PERSONNELS

Les personnels de l'université sont soumis, selon leur statut, à un ensemble de droits et obligations régies par la loi de 1983, le Code de l'éducation et le Code général de la Fonction publique, ainsi que des règlements spécifiques. Au niveau de l'UGA, le règlement intérieur vient en complément de la loi.

Sont considérés comme membres du personnel de l'UGA les personnes affectées, recrutées ou mises à disposition auprès de l'université exercer des missions d'enseignement, de recherche, administratives, peu importe leur type de contrat.

Voici une liste non exhaustive des principaux droits et obligations des personnels de l'enseignement supérieur et la recherche.

Obligation de respecter les règles et valeurs du service public

L'ensemble des personnels de l'UGA, Grenoble INP - UGA et ENSAG - UGA participe aux missions du service public de l'enseignement supérieur, et est tenu de respecter les règles et valeurs du service public dans le cadre de ses fonctions : la laïcité, l'indépendance du service public vis-à-vis de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique, l'objectivité du savoir et le respect de la diversité des opinions (*art. L 123-3 du Code de l'éducation*).

Exemple : les personnels ne peuvent pas sur leur lieu de travail distribuer des flyers faisant la promotion d'un événement raciste.

Tous les personnels de l'UGA, Grenoble INP - UGA et ENSAG - UGA doivent faire preuve de «dignité, impartialité, intégrité et probité» dans l'exercice de leurs fonctions (*art. L121-1 du Code général de la fonction publique*). Cela implique de ne pas exprimer une quelconque idéologie raciste ou antisémite à l'université.

Exemple : les personnels ne peuvent pas refuser de travailler avec les personnes juives.

Les agentes et agents publics sont tenus au devoir de réserve et à une obligation de discrétion professionnelle (*art. L121-7 du Code de la fonction publique*) : il s'agit de faire preuve de réserve et de retenue dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles, et ne pas divulguer les informations non publiques concernant l'activité, les missions et le fonctionnement de l'université.

Exemple : les personnels de l'université ne peuvent pas tenir des propos injurieux ou racistes sur les réseaux sociaux, auprès des journaux, à l'université.

Obligation de traiter également les usagers et usagères du service public

Les personnels doivent «traiter de manière égale toutes les personnes, et respecter leur liberté de conscience et leur dignité» (*art. L212-2 du Code de la fonction publique*). Cela implique de ne pas traiter différemment en raison d'opinions ou d'idéologies racistes ou antisémites les usagers et usagères (étudiantes, étudiants, visiteurs, visiteuses et prestataires de l'université).

Exemple : les personnels d'un établissement ne peuvent pas refuser l'accès aux locaux à une personne qui ne parle pas français.

Droit et limites à la liberté d'expression des personnels de l'enseignement et la recherche

Les enseignants-chercheurs/enseignantes-chercheuses, enseignants/enseignantes et chercheurs/chercheuses bénéficient d'une «pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité» (*art. L952-2 Code de l'éducation*). La liberté d'expression n'est donc pas absolue.

Exemple : un vacataire peut présenter une caricature en TD. Une enseignante ne peut pas faire des «blagues» sur les Juifs et la Shoah dans ses enseignements.

Les chercheurs et chercheuses sont tenues par une charte de déontologie qui prévoit que «les discriminations, le harcèlement, l'abus d'autorité relèvent de fautes professionnelles» (*art. 4 Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche*).

Exemple : une chercheuse qui tient systématiquement des propos racistes envers une collègue peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire au titre du harcèlement discriminatoire raciste qu'elle exerce.

Obligations et interdictions spécifiques des personnels de l'UGA

Les personnels de l'UGA, ainsi que ses usagers et usagères, doivent adopter un comportement respectueux et responsable envers autrui, ainsi qu'envers les législations et règlements en vigueur (*art. 62-1 Règlement Intérieur UGA*). Leurs actes, écrits, images, attitudes et propos ne doivent pas «porter atteinte à l'ordre public ou au bon fonctionnement de l'université ; [...] porter atteinte à la santé physique ou mentale des personnes ou à leur dignité et à la sécurité des personnes et des biens» (*art. 62-1 Règlement Intérieur UGA*).

Non-respect des obligations et sanctions

Le non-respect des principes énoncés ci-dessus, et l'expression de propos ou comportements racistes et antisémites constituent un manquement aux obligations professionnelles, voire une faute professionnelle. Ces actes sont passibles de sanctions disciplinaires.

Le Règlement intérieur de l'UGA prévoit expressément que «tout personnel de l'UGA ou tout usager qui proférerait des menaces ou exercerait des violences verbales, écrites (diffusées par quelque moyen que ce soit et quel que soit le support) ou physiques à l'égard d'autrui sera poursuivi devant la section disciplinaire compétente» (*art. 62-2*).

En outre, les propos et comportements racistes et antisémites illégaux peuvent également faire l'objet de poursuites pénales, indépendantes du volet disciplinaire.

ANNEXE 2 : INFRACTIONS À CARACTÈRE RACISTE ET ANTISÉMITES

Contestation de l'existence d'un ou plusieurs crimes contre l'humanité

DÉFINITION JURIDIQUE

«Si ces propos nient ou minimisent un fait historique relatif à un crime contre l'humanité, ils constituent une contestation de l'existence d'un ou plusieurs crimes contre l'humanité».

TEXTES DE RÉFÉRENCES

article 24 bis de la loi du 29 juillet 1881

Coups et blessures volontaires ou non

DÉFINITION JURIDIQUE

Le caractère raciste ou antisémite constitue une circonstance aggravante.

TEXTES DE RÉFÉRENCES

articles 222-7 à 222-16-3 du Code pénal ; article 132-76 du Code pénal.

Délit d'apologie des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité

DÉFINITION JURIDIQUE

«Si ces propos promeuvent ou justifient un crime de guerre ou un crime contre l'humanité, il s'agit d'un délit d'apologie des crimes de guerre, des crimes contre l'humanité ou des crimes et délits de collaboration avec l'ennemi».

TEXTES DE RÉFÉRENCES

article 24, alinéa 3 de la loi du 29 juillet 1881

Diffamation raciste

DÉFINITION JURIDIQUE

«Si les propos tenus imputent des faits précis qui portent atteinte à l'honneur d'une personne ou d'un groupe en raison, notamment, de son origine, de sa religion ou de son apparence physique, il s'agit de diffamation raciste».

TEXTES DE RÉFÉRENCES

articles 29, alinéa 1 et 32, alinéa 2 de la loi du 29 juillet 1881 ; article R. 625-8 du Code pénal ; article R. 625-8-2 du Code pénal

Injure raciste

DÉFINITION JURIDIQUE

«Si ces propos promeuvent ou justifient un crime de guerre ou un crime contre l'humanité, il s'agit d'un délit d'apologie des «Toute expression outrageante, terme de mépris ou invective adressée à une personne ou à un groupe à raison de leur origine ou de leur appartenance à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée»..

TEXTES DE RÉFÉRENCES

articles 29, alinéa 2 et 33, alinéa 3 de la loi du 29 juillet 1881

Discrimination

DÉFINITION JURIDIQUE

«Constitue une **discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement** de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée».

Constitue également une discrimination **toute distinction opérée entre les personnes morales** sur les mêmes critères.

Le **harcèlement sexuel** est considéré comme une discrimination fondée sur le critère du sexe.

L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi constituent également des discriminations.

Les **mesures de représailles ou de rétorsion** envers les personnes qui se sont plaintes de discriminations interdites par la loi ou celles qui en ont été témoins sont interdites.

TEXTES DE RÉFÉRENCES

I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016

Loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ; Article L. 1132-1 du Code du travail ; Articles 225-1 et 225-2 du Code pénal

Provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence raciste

DÉFINITION JURIDIQUE

«Si ces propos encouragent la discrimination, la haine ou la violence raciste, il s'agit d'une incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence raciste».

TEXTES DE RÉFÉRENCES

article 24, alinéas 6 et 8 de la loi du 29 juillet 1881 ; article R. 625-7 du Code pénal ; article R. 625-8-2 du Code pénal
