

RACISME,
ANTISÉMITISME :

COMMENT
AGIR DANS
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR

Le racisme et l'antisémitisme s'expriment dans la rue, sur les murs des lieux de culte, sur les réseaux sociaux et dans les forums de discussion. Pour de trop nombreuses personnes, ils se traduisent par des injures, des intimidations, des agressions physiques et des discriminations. L'enseignement supérieur n'est pas épargné.

La mobilisation de tous est nécessaire.

Le plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (2018-2020), présenté par le Premier ministre le 19 mars 2018, mobilise l'ensemble des ministères. Ce plan, piloté par la DILCRAH (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT), prévoit de renforcer **le réseau des référents racisme-antisémitisme** dans les établissements d'enseignement supérieur. L'organisation de formations et de rencontres nationales, le recueil des bonnes pratiques et le partenariat avec des associations de lutte contre le racisme et l'antisémitisme permettent aux référents d'être des personnes ressources au sein de leur établissement et de réagir en cas d'incidents à caractère raciste ou antisémite.

Ce document vise à les accompagner dans la prévention et le traitement des phénomènes racistes, antisémites et discriminatoires.

I. Le racisme ne relève pas de la liberté d'expression

Les libertés d'opinion et d'expression et les droits fondamentaux sont garantis dans les activités de recherche et d'enseignement comme dans la vie étudiante. **La liberté d'expression est cependant soumise à des limitations: elle n'est pas absolue, et ne saurait être invoquée pour justifier une parole ou un acte raciste ou antisémite.** Le droit s'applique dans l'enseignement supérieur comme ailleurs et réprime sans ambiguïté des expressions et comportements», à caractère raciste et antisémite, y compris ceux qui se manifestent sous couvert de « l'humour » ou des « traditions ».

Rien ne saurait justifier que des actes dégradants et humiliants, racistes ou antisémites, soient infligés à des étudiants sous la pression du groupe. Il n'existe ni bizutage bon enfant, ni pression du groupe acceptable, mais des délits. Il en va de la responsabilité de votre établissement.

Les propos racistes et antisémites : des abus de la liberté d'expression sanctionnés par le droit

La loi définit différents types de propos délictuels racistes assortis de peines spécifiques : l'injure raciste, la diffamation raciste, la provocation à la haine raciale et le harcèlement discriminatoire. Ces délits ont en commun de viser « une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Les propos racistes sont sanctionnés plus lourdement s'ils sont tenus publiquement, c'est-à-dire lorsque **qu'ils peuvent être entendus ou lus par un public étranger à la fois à la personne qui les prononce et à la victime** (dans les médias, au cours d'une réunion ou manifestation publique, sur une affiche, sur un réseau social, en ligne etc.).

- **L'injure** est un terme d'invective ou de mépris portant atteinte à l'honneur ou à la considération.

Injure raciste: Lorsqu'elle est publique, son auteur encourt jusqu'à 1 an de prison et 45 000 € d'amende (articles 29 alinéa 2 et 33 alinéa 3 de la loi du 29 juillet 1881).

Exemple: Un enseignant-chercheur est traité de « sale arabe » dans un couloir de l'établissement.

- **La diffamation** mobilise des informations fausses, à caractère stigmatisant, dans le but de porter atteinte à l'honneur d'un individu ou d'un groupe d'individus.

Diffamation raciste: Lorsqu'elle est publique, son auteur encourt jusqu'à un an de prison et/ou 45 000 € d'amende (articles 29 alinéa 1 et 32 alinéa 2 de la loi du 29 juillet 1881). Lorsqu'elle n'est pas publique, elle est punie d'une amende de 1 500 € au plus (article R.625-8 du Code pénal).

Exemple: Rendant des copies, un enseignant déclare « l'étudiant X est africain. Il n'a pas l'habitude de travailler, il a plagié ce texte, c'est évident ».

- **L'incitation à la haine raciale** cherche à instiller chez des tiers un désir de violence de nature à favoriser un passage à l'acte (discrimination, violence).

L'incitation raciste: Lorsqu'elle est publique, son auteur encourt jusqu'à cinq ans de prison et/ou 45 000 € d'amende, ainsi que des peines complémentaires (article 24 alinéas 6 et 8 de la loi du 29 juillet 1881).

Exemple: Des tags « Europe blanche » et « Dehors les nègres » sont découverts sur les murs d'une université. Lorsqu'elle n'est pas publique, elle est punie d'une amende de 1 500 € au plus (article R.625-7 du Code pénal).

Précision: Ni la critique d'une religion, ni le « blasphème » ne constituent des délits. L'enseignement supérieur garantit la liberté de conscience.

- Les propos racistes et antisémites sont également poursuivis quand ils prennent la forme de **l'apologie de crimes de guerre, de crimes contre l'humanité ou lorsqu'ils contestent l'existence de ces crimes** (loi Gayssot du 13 juillet 1990). Son auteur encourt jusqu'à un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Exemple: Lors d'un événement sportif, des étudiants brandissent une banderole « Dachau must go on! » et chantent « Et un, et deux, et troisième Reich! ».

- **Le harcèlement discriminatoire**

L'article 1er de la loi 27 mai 2008 interdit ainsi « tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés [notamment l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race et la religion], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Exemple: Madame A., secrétaire administrative, est régulièrement victime de propos racistes de la part de deux ses collègues, au point qu'elle est arrêtée par son médecin. Mme A. est ici victime de harcèlement discriminatoire fondé sur l'origine.

La loi s'applique aussi sur les réseaux sociaux: l'utilisateur d'un compte Facebook

ou Twitter ou tout autre réseau social est responsable des propos qu'il publie. Même si l'utilisateur n'est pas l'auteur des propos, et qu'il ne fait que « poster » ou « retweeter » des messages délictueux, il devient responsable de leur publication et peut être poursuivi pénalement au même titre que leur auteur.

L'interdiction *a priori* en cas de risque de trouble à l'ordre public

Afin de garantir la liberté d'expression, la loi interdit toute censure préalable et ne sanctionne les propos racistes et antisémites, que lorsqu'ils ont effectivement été tenus, oralement ou dans des publications. Dans un établissement d'enseignement supérieur, il est également possible pour un chef d'établissement d'interdire des manifestations, réunions ou spectacles lorsque ceux-ci sont susceptibles de causer un trouble à l'ordre public universitaire. En cas de risque de trouble à l'ordre public, le juge peut, exceptionnellement et en dernier ressort, interdire une publication ou la tenue d'un rassemblement.

Publications

Il n'appartient pas aux chefs d'établissement d'exercer un contrôle *a priori* sur des publications dans leur établissement. Une action peut être envisagée si les propos litigieux parviennent à leur connaissance dans le cadre de l'activité de l'établissement. Le signalement à la justice d'un contenu ne doit être mis en œuvre que si les propos tenus sont constitutifs d'une infraction. Des propos de nature excessive ou de mauvais goût ne contiennent pas forcément d'éléments suffisants pour être qualifiés de diffamation, d'injure, de provocation à la discrimination ou encore de harcèlement. Mais, en cas de trouble à l'ordre public au sein d'un établissement, plusieurs réponses sont possibles (et selon les cas, elles peuvent se cumuler) :

- procédure disciplinaire à l'encontre de personnes identifiées (étudiants ou personnels), dans le cas où leurs propos, messages ou commentaires publiés seraient à l'origine de dommages dont serait victime un étudiant ou un personnel de l'établissement.
- informer la victime de la possibilité de porter plainte en cas de publication de contenus illicites.
- avertir le procureur de la République des faits commis, sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale.

Par ailleurs, si les propos diffusés sont susceptibles de constituer des « menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages » à un personnel, celui-ci peut demander à l'administration l'octroi de la protection fonctionnelle (loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). Cette protection pourra consister notamment à assister le personnel dans ses démarches pour obtenir le retrait des publications attentatoires mises en ligne.

II. Les discriminations : racisme et inégalité d'accès aux droits

Pour que l'on puisse parler de discrimination au sens juridique, trois conditions doivent être réunies selon la loi n°2008-496 du 27 mai 2008. Cet acte doit se traduire par :

1. **un traitement défavorable...**

2. ... en lien avec un critère interdit par la loi tel que l'origine, l'apparence physique, le nom

de famille, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une prétendue race, à une ethnie, une nation, ou une religion déterminée (mais également le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, etc.)

3. ...consistant en **un acte, une pratique, une règle** :

- **dans l'emploi**: refus d'embauche ou de **stage**, refus de promotion, de formation, différence de rémunération, licenciement, etc.
- **dans l'accès à un bien ou un service public ou privé**: **logement** (refus de louer ou de vendre un appartement...), **éducation** (refus d'inscription par l'établissement...), **accès à un bâtiment public ou privé** (refus d'entrée dans un musée, une discothèque...), etc.

Exemples: X., étudiant noir, se voit refuser l'entrée à une soirée organisée par une association étudiante tandis que Y., étudiant blanc, entre tout juste devant lui. Z., étudiante d'origine marocaine, en IUT Hygiène Sécurité Environnement, a dû envoyer 1 500 CV dans le cadre de sa recherche de stage, et n'a obtenu que deux entretiens tandis que ses camarades dont les patronymes n'évoquent aucune origine étrangère en ont envoyé une dizaine et ont tous décroché un stage.

En revanche, les différences de traitement opérées dans la sphère de la vie privée (relations amicales, familiales ou personnelles), ne relèvent pas de la discrimination juridiquement parlant.

La discrimination est réprimée par le Code pénal (article 225-1 et 225-2). Son auteur encourt jusqu'à 45 000 € d'amende, 3 ans d'emprisonnement et l'obligation d'indemniser entièrement le préjudice causé.

III. Le racisme et l'antisémitisme : circonstances aggravantes de tous les crimes et délits de droit commun

Les violences physiques sont interdites et sanctionnées par la justice. Le caractère raciste de tout crime ou délit impliquant des violences physiques est une circonstance aggravante.

L'article 132-76 du Code pénal prévoit une aggravation des peines « lorsqu'un crime ou un délit est précédé, accompagné ou suivi de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui portent atteinte à l'honneur ou à la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont fait partie la victime à raison de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race, une ethnie, une nation ou une religion déterminée... ».

Cela vaut pour les violences comme pour des dégradations matérielles (tags, destructions/dégradations de locaux associatifs...). Les auteurs encourtent 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende, et sont passibles de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende si elles sont motivées par le racisme, l'antisémitisme ou la haine anti-LGBT.

IV. Que faire ?

Actions de longue durée

Le rôle du référent racisme et antisémitisme s'inscrit dans une **politique d'établissement globale qui incombe à la direction et au conseil d'administration**. L'établissement doit clairement indiquer sur **son site internet**, dans le **règlement intérieur et le guide de l'étudiant** le rôle et les coordonnées du référent racisme et antisémitisme.

En cas d'incident

Aucun propos, aucun acte raciste ou antisémite ne doit être laissé sans réponse. Réagir face à un acte raciste ou antisémite implique d'alerter les instances compétentes (présidence et direction des affaires juridiques), de rassembler toutes les informations nécessaires pour objectiver les faits de soutenir et accompagner la personne ayant subi le préjudice.

Alerter

Toute personne peut être alertée d'une situation de violence. Il lui appartient d'en informer le référent. Ce dernier, en lien avec la direction des affaires juridiques et la direction de l'établissement, veille à la sécurité de la personne, l'oriente en fonction de ses besoins et lui conseille de rassembler pour elle-même tous les éléments qui permettront de constituer un dossier si elle souhaite engager une procédure. Il appartient au référent de porter cette information à la connaissance de l'établissement dans les meilleurs délais tout en respectant la **présomption d'innocence**.

- Lorsqu'un personnel, quel que soit son statut, est témoin ou victime d'un acte répréhensible pénalement, il doit le porter à la connaissance du référent et de son supérieur hiérarchique. **L'Article 40 du code pénal** précise que « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ». Dans ce cas, la personne qui entreprend cette démarche doit prévenir son supérieur hiérarchique et la présidence de l'établissement.
- **Dépôt de plainte** : Si la personne et/ou l'établissement décide de porter plainte auprès de la police ou de la gendarmerie, il est nécessaire de rassembler le maximum d'informations (date et lieu des faits, nom de l'auteur, certificat médical, attestations de témoins, vidéos, captures d'écran, enregistrement de vidéosurveillance) et de s'adresser à un commissariat de police, à un poste de gendarmerie, ou par courrier au procureur de la République.

Attention ! Les délais pour porter plainte sont précis :

3 mois pour injures racistes non publiques / 1 an pour injures racistes publiques, diffamations, provocations, apologie ou contestation de crime contre l'humanité / 3 ans pour discriminations et violences (coups et blessures, etc.). S'il est recommandé d'agir vite pour signaler un incident, il est important de ne pas taire un incident connu après coup, surtout si les délais de prescription ne sont pas dépassés.

Soutenir et témoigner

Le témoin d'une agression physique ou verbale, raciste ou antisémite, doit prendre les devants : aller vers la personne qui a subi ces violences et lui proposer de contacter le référent afin de témoigner et d'être ensuite conseillée et accompagnée si elle souhaite entreprendre des démarches.

Si la personne a été victime de coups et blessures : un examen médical doit être fait par un médecin ou aux urgences d'un hôpital afin de faire constater les traces de coups et blessures, voire le traumatisme psychologique. Le référent doit alerter le service de la Médecine préventive de l'établissement.

Les témoins doivent écrire les faits vus ou entendus de la façon la plus détaillée possible sur une feuille de papier libre avec mention de leur identité et de leurs coordonnées. Même si une personne ne témoigne pas tout de suite, ses coordonnées peuvent être utiles si son témoignage est sollicité plus tard.

SIGNALER UN CONTENU RACISTE OU ANTISÉMITES SUR INTERNET

Si une personne a été confrontée sur Internet à un contenu à caractère raciste ou antisémite, elle doit le signaler sur le portail officiel du Ministère de l'Intérieur, PHAROS

Accompagner

Le référent peut indiquer à une victime ou à un témoin qu'il est aussi possible de recourir à une association d'aide aux victimes. Des permanences juridiques gratuites sont également proposées :

- par les délégués locaux du Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/office>
- dans des [maisons de justice et du droit](#) ;
- dans des points d'accès au droit présents dans certaines mairies ;
- dans les bureaux d'aide aux victimes situés dans tous les tribunaux de grande instance.
- par la LICRA, au téléphone (01 45 08 08 08) ou en ligne : <http://www.licra.org/signaler>

Ressources complémentaires

- [Guide juridique sur la prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport](#), Ministère des Sports, 2018.
- [Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche Vade-mecum à l'usage des établissements](#), ANEF, C.P.E.D. et CLASCHEs, 2017.
- [La laïcité dans l'enseignement supérieur](#), CPU, 2015.
- [Compétences et responsabilités des présidents d'université et de COMUE](#), CPU, 2016.
- [Guide juridique](#), LICRA, 2012.
- [Discriminations liées à l'origine: prévenir et agir dans le monde du travail](#), AFMD-FACE, 2016.
- [L'inclusion dans les organisations: de la posture à la pratique](#), Patrick Scharnitzky et Pete Stone, AFMD, 2018.
- [Le racisme et la discrimination raciale au travail](#), Anaïs Coulon, Dorothée Prud'homme.
- Le Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

