

Conseil d'administration du 6 juillet 2021

Charte de lutte contre toutes les formes de discrimination

PRÉAMBULE

En se dotant de cette charte, Sorbonne Université réaffirme son engagement à promouvoir l'égalité entre toutes les personnes et la lutte contre toute forme de discrimination dans le respect des droits humains. Sorbonne Université lutte contre toutes les formes de discrimination subie et ne tolère aucun acte de discrimination. Toute distinction ou différence de traitement est interdite si elle est fondée sur l'un des motifs suivants : âge, apparence physique, caractéristiques génétiques, domiciliation, état de santé, grossesse, handicap visible et non visible, identité de genre, langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français), lieu de résidence, moeurs, nom, opinions philosophiques, opinions politiques, orientation sexuelle, origine, particulière vulnérabilité liée à la situation économique, perte d'autonomie, race prétendue, ethnie, nationalité (appartenance ou nonappartenance), religion (croyance ou appartenance ou non-appartenance), sexe, situation de famille, syndicalisme.

La discrimination est généralement définie comme le fait de distinguer et de traiter de manière inégalitaire une personne ou un groupe par rapport à la collectivité ou à une autre personne (cf. annexe).

Cette charte s'adresse à toute la communauté de Sorbonne Université : les étudiantes et étudiants, doctorantes et doctorants, le personnel ingénieur, administratif, technique, sociaux et de santé et de bibliothèque, les enseignantes-chercheuses et les enseignants-chercheurs, les chercheuses et les chercheurs, les enseignantes et les enseignants (ci-dessous dénommée « communauté de Sorbonne Université »). Elle s'applique également à toute personne amenée à prendre part à la vie de Sorbonne Université.

Sorbonne Université garantit les libertés fondamentales définies par le code de l'éducation, en particulier la liberté d'expression et de publication ainsi que les libertés politiques et syndicales. Dans le cadre de sa mission de service public, elle oeuvre pour l'égalité des chances entre les étudiantes et étudiants. Elle s'engage à assurer et cultiver le respect des différences et cultivera la tolérance en favorisant les échanges.

Sorbonne Université s'engage à promouvoir la mise en oeuvre de la présente charte par l'information claire et accessible (sur les lois et les juridictions), la sensibilisation (sessions de formation, actions d'information), l'accompagnement des victimes et des témoins, ainsi que la sanction de la personne ayant eu un comportement discriminatoire. A cet effet, une mission Lutte contre les discriminations de Sorbonne Université est créée. Elle travaille en étroite collaboration avec la mission Egalité pour les questions de lutte contre toutes les discriminations liées au genre.

SORBONNE UNIVERSITÉ S'ENGAGE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- Toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'un des critères définis par la loi, est interdite à Sorbonne Université comme ailleurs. Toute la communauté de Sorbonne Université est concernée.
- Sorbonne Université garantit la liberté d'opinion et la liberté d'expression au sein de ses établissements. Le racisme, l'antisémitisme, le sexisme et les comportements anti LGBTI+ ne relèvent nullement de la liberté d'expression.
- Sorbonne Université condamne fermement les propos et actes tels que l'injure ou la diffamation, les délits et les crimes à caractère raciste, antisémite, sexiste ou anti LGBTI+ ou à l'encontre des personnes en situation de handicap. Ceci concerne aussi l'incitation à la haine raciale, les propos négationnistes ou faisant l'apologie de crimes de guerre ou de crimes contre l'humanité.
- Sorbonne Université entend prendre en compte la discrimination liée à la dimension hiérarchique ou au mépris de classe, ou à toute situation induisant une vulnérabilité, assurant que tout membre de la communauté universitaire, quel que soit son statut professionnel ou social, soit traité dignement. Cette prise en compte inclut toute forme de discrimination liée à la situation familiale, à l'âge ou à l'engagement syndical. Toute personne doit être traitée avec respect, que ce soit dans les échanges oraux ou dans les messages électroniques. Sorbonne Université sanctionne tout comportement discriminatoire et tout comportement irrespectueux avérés, notamment quand ce dernier s'appuie sur une différence de statut ou de position hiérarchique.
- Sorbonne Université considère qu'un type de discrimination n'est pas plus ou moins important qu'un autre. En outre, notre université est attentive au fait que les discriminations peuvent se cumuler. Elle prend en compte les spécificités de chaque situation.
- Sorbonne Université est particulièrement attentive à la non-diffusion de propos discriminatoires via internet : réseaux sociaux ou socioprofessionnels, forums, ainsi que les groupes de discussion de classe ou de promotion.
- Sorbonne Université condamne ainsi les actes et situations concrètes assimilés à une discrimination explicitement mentionnés par la loi :

- Le harcèlement discriminatoire

Sorbonne Université condamne tout agissement lié à un motif prohibé par la loi, 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.

- L'injonction à adopter un comportement discriminatoire

Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire est prohibé. Les agentes et agents publics doivent se conformer aux instructions de leur hiérarchie, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public tel que l'est la discrimination. Ceci s'applique également dans le cadre d'associations ou d'évènements entre étudiantes et étudiants (initiations, soirées...).

- Le harcèlement sexuel

Sorbonne Université condamne et traite comme une discrimination le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, ou toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur ou l'autrice des faits ou d'une personne tierce.

- Les représailles consécutives au témoignage, à la dénonciation ou au fait d'avoir relaté des agissements discriminatoires ou de harcèlement

Aucune mesure concernant notamment la carrière d'un membre du personnel, les travaux d'une doctorante ou d'un doctorant, ou la scolarité d'un étudiant ou d'une étudiante de Sorbonne Université ne peut être prise à l'encontre de cette personne au motif qu'elle a relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'une situation de discrimination dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de sa scolarité. Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur le fait qu'elle ait été victime de discrimination ou ait refusé d'en être victime.

- Le refus d'aménagement d'un poste de travail en faveur d'une personne en situation de handicap

La prise en compte systématique de toute situation de handicap s'applique à l'ensemble de la communauté de Sorbonne Université, y compris pour les personnes en charge d'un membre de leur famille en situation de handicap dans les différentes étapes de la vie professionnelle et étudiante.

Les aménagements nécessaires pour les personnes en situation de handicap doivent être pensés. C'est pourquoi le principe d'aménagement d'un poste de travail (physique ou horaire) en faveur d'une personne en situation de handicap s'applique obligatoirement à Sorbonne Université.

- Le refus d'aménagement d'un parcours de formation en faveur d'une étudiante ou d'un étudiant en situation de handicap

Sorbonne Université accompagne les étudiantes et étudiants en situation de handicap de manière personnalisée (plan d'accompagnement, compensation par des aménagements du cursus ou d'examens, aides humaines ou techniques etc.).

- La provocation à la discrimination

Inciter à la discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison notamment de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur situation de handicap est interdit. Cette interdiction s'applique pleinement à Sorbonne Université, aux réseaux sociaux et notamment aux réseaux sociaux institutionnels.

- L'ensemble des actes et situations concrètes assimilés à une discrimination sont inacceptables, au sein de Sorbonne Université comme à l'extérieur. Au-delà de principes généraux ou d'ordre déontologique ou éthique, la charte rappelle des règles impératives à respecter dans le cadre de l'activité professionnelle ou studieuse, et dont les manquements sont sanctionnés sur le terrain de la responsabilité disciplinaire, civile et/ou pénale.

- Le non-respect des dispositions légales et réglementaires rappelées dans cette charte expose les personnes auteurs de discriminations à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites judiciaires.

SORBONNE UNIVERSITÉ S'ENGAGE À SENSIBILISER, FORMER ET AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS AINSI QU'À ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE DISCRIMINATIONS

Sorbonne Université met en place une politique d'acculturation, d'affichage et d'information afin de sensibiliser le plus grand nombre de membres de sa communauté contre les idées reçues, les préjugés et toutes les formes de discrimination. Sorbonne Université assurera le respect des différences et cultivera la tolérance en favorisant les échanges.

La mission « Lutte contre les discriminations »

- Elle est composée de la chargée ou du chargé de mission « Lutte contre les discriminations » de l'université, d'une représentante ou d'un représentant de chacune des trois facultés.
- Elle s'appuie sur un comité de pilotage permanent comprenant des représentants extérieurs et d'associations.
- Elle s'appuie sur un réseau de référentes et référents dans les composantes (les UFR, écoles, départements, services, unités de recherche...).
- Elle veille à la visibilité des missions « Lutte contre les discriminations », à tous les niveaux de l'université, sur les ENT et les pages du site institutionnel, en prévoyant un point d'entrée sur les pages d'accueil.
- Elle prévoit des actions de coordination avec la mission « Egalité ».

L'université s'engage à informer et sensibiliser

- Mettre à disposition de l'ensemble de la communauté des sources documentaires sur les questions de lutte contre les discriminations :
 - Sur la situation juridique, les sanctions prévues et les moyens d'agir
 - Sur la force des préjugés et des stéréotypes
 - Sur des résultats d'enquête en matière de discrimination.
- Mettre en place des formations à destination de l'ensemble de la communauté sur les questions de discrimination sous forme de sessions de formation ou de séminaires de sensibilisation :
 - Pour les personnels, notamment pour celles et ceux qui sont en situation de responsabilité et/ou de tout type de recrutement ou d'évaluation ;
 - Pour les personnels, nouveaux entrants dans l'établissement ;
 - Pour les doctorantes et doctorants, les étudiantes et étudiants.
- Favoriser les actions proposées par les personnels, par les étudiantes et étudiants (initiatives personnelles et associatives) en faveur de la lutte contre les discriminations.
- Contribuer à identifier les facteurs et les déterminants conduisant à des discriminations, à mieux en comprendre les mécanismes, et à évaluer les moyens de lutter contre les inégalités qu'elles produisent, en abordant avec rigueur et esprit critique, comme tout sujet d'étude et de recherche, les questions de discrimination, dès lors qu'elles font l'objet d'approches menées dans le respect des exigences scientifiques.
- Participer à ou produire des enquêtes sur la lutte contre les discriminations
 - Produire des statistiques annuelles sur tout acte de discrimination à Sorbonne Université
 - Participer à des initiatives inter-universitaires de lutte contre les discriminations.

L'université s'engage à orienter et suivre les situations de discrimination et, le cas échéant, les sanctionner

- Orienter les victimes et les témoins au travers notamment du portail de signalement, d'orientation et de traitement
- Suivre les situations en interne et proposer aux personnes qui sont victimes de discrimination de se tourner vers des instances spécialisées
- Apporter un accompagnement et un soutien, rester à l'écoute des victimes
- Ouvrir une enquête administrative si les faits ne sont pas clairement avérés à la lecture des éléments communiqués lors du signalement
- Si les faits sont avérés, diligenter une procédure disciplinaire à l'encontre des personnes mises en cause et signaler les infractions au Procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale
- Prendre les mesures de prévention nécessaires au non renouvellement des faits de discrimination.

ANNEXE - TEXTES JURIDIQUES

Cette charte se fonde sur les principes et les lois promulguées dans ce domaine :

- La [Constitution de la République française](#)
- Les articles 20 à 23 de la [charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#)
- L'article 14 de la [convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme](#)
- La [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- La [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#)
- La [charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche du 29 janvier 2013, desquelles elle reprend directement certaines des préconisations](#)
- La charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, adoptée le 17 décembre 2013

Elle s'inscrit également dans la continuité de la politique menée par Sorbonne Université et traduite dans :

- Ses statuts
- Son règlement intérieur
- Sa charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et son plan d'action
- Sa charte de bon usage de la messagerie électronique

Définition de la discrimination :

Ainsi que définie par [l'article 225-1 du code pénal](#), la discrimination remplit trois conditions cumulatives :

- inégalité de traitement,
- fondée sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap, origine, religion, prétendue race, etc.),
- relevant d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement, etc.).

Critères de discrimination :

À ce jour, la loi reconnaît plus de **25 critères de discrimination (Article 225-1 du Code pénal)**. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions est interdit par la loi :

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 moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, 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.

Discrimination directe et indirecte :

Selon l'article 1 de la loi du 27 mai 2008, une discrimination peut être directe ou indirecte :

- **Directe** : « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement des critères de l'article 225-1 du Code pénal, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. »

Exemple : Lors d'un examen, demander aux étudiantes ou étudiants étrangers de présenter leur justificatif d'identité, alors que seule la carte d'étudiant est demandée aux non-étrangers.

- **Indirecte** : « Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

Exemple : Ne pas permettre aux agents à temps partiel de bénéficier d'une prime, alors que plus de 80 % d'entre eux sont des femmes.

Situations de discrimination :

Les situations visées par le Code pénal, article 225-2 sont les suivantes :

« La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende

lorsqu'elle consiste :

1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines peuvent porter jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »

Le Défenseur des Droits¹ précise les situations suivantes dans laquelle la nondiscrimination doit être la règle :

- L'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement
- La rémunération, les avantages sociaux
- L'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs etc.)
- L'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux etc.)
- L'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie etc.)
- L'accès à la protection sociale
- L'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.).

Les infractions à caractère raciste, antisémite ou anti LGBTI+ :

Exemples tirés du vade-mecum *Racisme et antisémitisme : comment agir dans l'enseignement supérieur ?* (DILCRAH, 2019) :

- Un enseignant est traité de « sale arabe » dans un couloir (Injure publique à caractère raciste)
- Rendant des copies, une enseignante déclare « l'étudiant X est africain. Il n'a pas l'habitude de travailler, il a plagié ce texte, c'est évident. » (Diffamation raciste)
- Des tags « Europe blanche » sont découverts sur les murs d'une université. (Incitation à la haine raciale)
- Lors d'un événement sportif, des étudiantes et étudiants brandissent une banderole : « Dachau must go on ! » et chantent « Et un, et deux, et troisième Reich ! ». (Propos faisant l'apologie de crimes de guerre ou de crimes contre l'humanité).

Les actes et situations concrètes assimilées à une discrimination :

• **Le harcèlement discriminatoire**

« Tout agissement lié à un motif prohibé, 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 » (Loi du 27 mai 2008, article 1, alinéa 3.1) :

• **L'injonction à adopter un comportement discriminatoire**

« Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2. » (Loi du 27 mai 2008, article 1 alinéa 3.2)

« Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. » (Article 28 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

¹ <https://www.antidiscriminations.fr/>

- **Le harcèlement sexuel**

« La discrimination inclut : Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis 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 ». (Loi du 27 mai 2008, article 1 alinéa 3.1)

- **Les représailles consécutives au témoignage, à la dénonciation ou au fait d'avoir relaté des agissements discriminatoires ou de harcèlement** (Loi du 27 mai 2008, article 3)

« Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait. Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2. » (Loi du 27 mai 2008, article 3)

- **Le refus d'aménagement d'un poste de travail en faveur d'une personne en situation de handicap**

(En application des articles 2, 5 et 27 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) et de l'article 5 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.) notre délibération de 2018 sur le temps de travail et le télétravail doit aussi être citée

- **La provocation à la discrimination**

« Ceux qui, par l'un des moyens énoncés à l'article 23, auront provoqué à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'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, seront punis d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ou de l'une de ces deux peines seulement.

Seront punis des peines prévues à l'alinéa précédent ceux qui, par ces mêmes moyens, auront provoqué à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap ou auront provoqué, à l'égard des mêmes personnes, aux discriminations prévues par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal. » (Article 24 de la loi du 29 juillet 1881)

