La **CGT**
des établissements
d'**Enseignement supérieur**
et de **Recherche**

Pour un Service public national d'Enseignement supérieur et de Recherche, laïque, démocratique et émancipateur

TRAVAIL / SANTÉ / HARCÈLEMENT

Réagir contre le racisme au travail

Victime ou témoin d'un acte ou d'une parole raciste, comment réagir, que faire ?

Collectif Travail/Santé/Harcèlement CGT FERC Sup - Février 2025

Ne pas jeter sur la voie publique

Introduction

Cette fiche, dont le contenu est en partie inspiré du site du Défenseur des droits, vise à apporter une aide pratique dans des situations où l'on est confronté, en tant que victime ou en tant que témoin, ou bien en tant que représentant·e du personnel, à des comportements à caractère raciste. Elle ne vise pas à définir une qualification juridique précise d'actes ou de propos, mais à fournir des moyens pour réagir par une action concertée et résolue contre ces faits et leur·s auteur·rices.

Tous les compléments utiles se trouvent sur le site egalitecontreracisme.fr

https://egalitecontreracisme.fr/

Identifier un acte ou un propos raciste

Un acte ou un propos est raciste s'il remplit au moins un des critères suivants (NB : nous n'avons ici aucune prétention à l'exhaustivité ni à la complétude du propos) :

- Catégoriser des êtres humains en groupe en raison de leurs origines ou de leur religion, supposées, ou de leur apparence physique.
- Attribuer à ces groupes des caractéristiques spécifiques, afin de les essentialiser (réduire l'individu ou le groupe à telle ou telle caractéristique), de les hiérarchiser ou de les discriminer.

Ce que sont les propos et actes racistes

Ce sont des paroles, écrits ou images qui stigmatisent, humilient ou attisent le racisme[1]. Ce ne sont pas des « opinions », mais des propos qui enfreignent la loi : ce n'est pas quelque chose dont on peut débattre ! Et des actes racistes ? Ce sont des actes qui peuvent se traduire par des violences ou des discriminations à caractère raciste[2].

Caractériser un acte ou une parole raciste : ce que dit la loi

Le racisme se traduit par des propos, des comportements ou des violences à l'égard d'une personne en raison de son origine ou de sa religion (vraie ou supposée, c'est-à-dire imaginée à partir de l'apparence physique, de la couleur de peau, du nom de famille ou de l'accent d'une personne, sans que celle-ci ne soit nécessairement de cette origine, ou pratiquante de cette religion).

« La loi interdit et sanctionne le racisme lorsqu'il s'exprime sous forme :

- de propos injurieux ;
- de comportements discriminatoires (traitement défavorable de personnes, se trouvant dans une situation comparable, dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, d'accès à la location...) ;
- de violences physiques. » (Défenseur des droits).

Différents textes de loi définissent et sanctionnent le racisme, « tout comme la xénophobie et l'antisémitisme[3].»

[1] Exemple : des graffitis insultants ou une croix gammée sont visibles sur le lieu de travail.

[2] Les violences racistes : voir la rubrique « *Que dit la loi sur les violences physiques racistes ?* » sur le site *egalitecontreleracisme.fr*

[3] Voir références en fin de document.

Et la discrimination raciste ?

La discrimination raciste va utiliser l'idée de hiérarchie raciale ou culturelle pour traiter de manière inégale les personnes appartenant au groupe défini. On parle de discrimination au sens juridique lorsqu'une distinction interdite par la loi est opérée entre des personnes. Cette discrimination doit se traduire par un traitement défavorable en lien avec un critère interdit par la loi[4] se concrétisant par un acte, une pratique, une règle dans le cadre professionnel (refus d'embauche ou de stage, refus de promotion, de formation, différence de rémunération[5], licenciement, etc.), dans l'accès à un bien ou à un service public ou privé : logement (refus de louer ou de vendre un appartement...), éducation (refus d'inscription à l'école...), accès à un bâtiment public ou privé (refus d'entrée dans un musée, une discothèque,...), etc. Pour bien comprendre si une personne a réellement fait l'objet d'une discrimination, il est donc important de vérifier que la situation qu'elle dénonce correspond aux définitions données par la loi.

Que faire en tant que victime ? Se protéger et alerter.

Malgré une possible sidération, la réaction doit être immédiate face à un comportement assorti de menace, de violence verbale ou physique : si vous avez un motif raisonnable de penser que vous êtes en danger grave et imminent (qui touche à votre intégrité physique ou morale), il faut se retirer de la situation pour se protéger. Pour ce faire, alerter sa hiérarchie par mail pour se prémunir d'un abandon de poste et pour lui indiquer le retrait de la situation dangereuse (c'est un exercice du droit de retrait[6]). Nous conseillons d'exercer ce droit de retrait en lien avec les représentant·es des personnels en Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail qui pourront exercer de leur côté un droit d'alerte, afin d'appuyer votre démarche. S'il n'y a pas d'élu·es ou de mandaté·es CGT en FSSSCT, contacter le syndicat CGT.

Si les conditions de sécurité le permettent, il est utile de filmer les actes ou d'enregistrer les propos et de demander aux témoins de le faire. Dans tous les cas, prendre les coordonnées des témoins si elles ne sont pas déjà connues.

Le droit d'alerte de l'agent·e, kesaco ?

Même s'il ne se retire pas de son poste de travail, l'agent·e victime de racisme peut alerter l'employeur (c'est ce qu'on appelle le droit d'alerte). C'est un droit, mais aussi une obligation notamment si le danger concerne d'autres personnes (usagers ou agent·es). L'employeur est le premier responsable de la sécurité des travailleurs, dans le privé comme dans le public, mais l'agent·e est aussi sollicité pour signaler ce qui dysfonctionne, ce qui peut le mettre en danger, lui, mais aussi les autres agent·es autour de lui ou elle.

« *L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* ». Article 5-6 du décret n°82-453 *https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000042560118.*

Que faire ensuite ?

Les actions que l'on peut entreprendre visent à obtenir une réparation et à empêcher la répétition des actes par son auteur·rice. Il convient de contacter le syndicat CGT de l'établissement afin d'être accompagné·e dans vos démarches : rédaction d'une observation individuelle ou collective (avec le·s témoin·s) dans le RSST, alerte des représentant·es du personnel pour les démarches internes à l'établissement (comme la déclaration d'un Danger Grave et Imminent, DGI), courrier du syndicat à la hiérarchie, appui pour la démarche de protection fonctionnelle, aide à la prise de contact avec un avocat pour un conseil juridique sur une plainte pénale (ce qui peut aussi être fait via une éventuelle assurance juridique), dépôt de plainte, information au Défenseur des droits[7]… Dans tous les cas, le syndicat CGT peut aider à l'élaboration d'un récit chronologique et circonstancié des faits qui servira de base aux démarches internes et externes.

Si votre médecin traitant constate une lésion physique ou une atteinte à votre santé mentale, par suite des actes racistes, il établira un certificat.

[4] Critères de discrimination : l'article 225-1 du code pénal précise : «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 ».

[5] Voir la méthode Clerc pour la discrimination syndicale

[6] *http://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/droit_d_alerte_et_de_retrait_tous_-_2022.pdf*

[7] *www.defenseurdesdroits.fr*

initial d'accident de service ou de travail (sur cerfa) et éventuellement un arrêt de travail. Le certificat devra être transmis sous 24h à l'employeur. Par ailleurs, vous devez dans un délai de 15 jours remplir une déclaration d'accident de service (demander à l'employeur le formulaire dédié), Si vous pensez (vous ou le syndicat que vous avez sollicité) que l'accident est imputable au service , vous pourrez demander le déclenchement d'une enquête de la FSSSCT qui permettra d'apporter des éléments à l'appui d'une éventuelle démarche pénale[8].

Une demande de protection fonctionnelle est possible. Elle vise trois choses : prévenir la réitération de faits similaires, réparer le préjudice, accompagner juridiquement l'agent·e. Que vous soyez syndiqué·e ou pas à la CGT, le syndicat pourra aider dans cette démarche[9].

Pour vous guider et connaître les ressources en rapport avec des situations concrètes, reportez-vous à la rubrique « Je veux me défendre » sur le site *egalitecontreleracisme.fr*.

Je suis témoin d'actes racistes, que faire ?

Un témoin se doit de permettre à la victime de se retirer de la situation et l'assurer de son soutien.

Il pourra intervenir en interpellant directement l'agresseur·euse sur la gravité de ses propos ou de son agression, ou détourner la conversation pour protéger l'agressé·e, et enregistrer les propos et/ou la scène. Ce soutien se traduira :

- en lui fournissant un témoignage écrit,
- en consignant en tant que témoin la situation dans le RSST (avec l'accord de la victime).
- en lui proposant de se rapprocher du syndicat CGT de l'établissement pour être accompagné.e, en lui en donnant les coordonnées.

Que faire en tant que témoin indirect (on me rapporte que...) ?

On vous rapporte des actes ou propos racistes à l'encontre d'un ou une collègue ou d'un ou une usager·ère ? Cherchez à contacter la victime pour l'assurer de votre sympathie et de votre solidarité et la questionner sur les démarches qu'elle envisage. Le cas échéant, lui proposer de se rapprocher du syndicat CGT de l'établissement pour être accompagné.e, en lui en donnant les coordonnées. Avec l'accord de la victime, le syndicat CGT peut aussi être informé par vos soins.

NB : ne communiquer sur sa situation qu'avec l'accord de la victime.

Que faire si vous êtes représentant·e du personnel en FSSSCT ?

Si vous considérez après échange avec la victime que les faits relèvent d'un danger grave et imminent, vous devez alerter – immédiatement- l'employeur·euse (droit d'alerte) et déposer un DGI avec l'accord de la victime. L'employeur·euse doit alors procéder sur le champ à une enquête avec vous et prendre toutes les dispositions pour remédier à l'atteinte constatée.

Le dépôt du DGI peut être assorti d'une demande de mesures conservatoires envers l'agresseuse ou l'agresseur présumé, telles que son éloignement du lieu de travail et l'interdiction de communiquer avec la victime. Ces mesures peuvent prendre la forme d'ASA ou de télétravail (attention, le télétravail n'arrête pas le DGI car les propos ou menaces peuvent aussi se faire par mail, d'où l'interdiction de communiquer).

Le syndicat peut également établir un signalement au procureur de la République des faits sur la base de l'article 40 du code de procédure pénale, ou le faire établir par l'employeur·euse.

Avant d'en arriver au DGI ou à sa place (si la victime ne souhaite pas l'enclenchement de cette démarche), vous pouvez, toujours avec l'accord de la victime, faire un signalement dans le RSST, l'anonymat demeurant possible.

Pour les représentant·es CGT en FSSSCT, une fiche sur le sujet, à diffusion restreinte est à disposition sur le cloud militant.

[8] Pour en savoir plus sur cette démarche : *https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/ma-protection-sociale/accidents-et-maladies-professionnelles.*

[9] Pour en savoir plus sur la protection fonctionnelle : *https://www.cgtetat.fr/vie-des-personnels/carrieres-et-parcours-pro/article/protection-fonctionnelle-des-agent-es-public-ques-fiche-ufse-cgt*

Documentation

- *Défenseur des droits : https://www.defenseurdesdroits.fr/lutter-contre-les-discriminations-et-promouvoir-legalite-185*
- *Site egalitecontreracisme.fr*
- *https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-02/plan-national-de-lutte-contre-le-racisme-l-antis-mitisme-et-les-discriminations-li-es-l-origine-2023-2026-26358.pdf (2023-2026).*
- Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH). ***https://www.dilcrah.gouv.fr/***
- *Pages dédiées du ministère de l'ESR*
  - *https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/lutte-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme-49940*
  - *https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/racisme-antisemitisme-comment-agir-dans-l-enseignement-superieur-47627*

Références juridiques

Pour mieux s'y retrouver dans la liste de références ci-dessous, voir le tableau en ligne ici *https://egalitecontreracisme.fr/ce-que-dit-la-loi*

- *Article 33 alinéa 3 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse*
- *Article R.625-8-1 et R.625-8-2 du Code pénal*
- *Article 32 alinéa 2 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse*
- *Article R.625-8 et R.625-8-2 du Code pénal*
- *Article 24 alinéa 7 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse*
- *Article R.625-7 et R.625-8-2 du Code pénal*
- *Article 24 alinéa 3 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse*
- *Article 24 bis de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse*
- *Articles 225-1 à 225-4 et article 432-7 du Code pénal*
- Article 222-33-2 (harcèlement moral)
- Article 222-33 (harcèlement sexuel)
- *Article L.1132-1, du Code du travail*
- Article L.1152-1 (harcèlement moral)
- Article L. 1153-1 (harcèlement sexuel)
- *Articles 6 et s. de la loi 83-634 du 13 juillet 1983*
- *Articles 225-1 et 225-2 du Code pénal*
- *Article 221-4 alinéa 6 du Code pénal*
- *Article 222-8 alinéa 5 bis du Code pénal*
- *Article 222-3 alinéa 5 bis du Code pénal*
- *Article 222-10 alinéa 5 bis du Code pénal*
- *Article 222-12 alinéa 5 bis du Code pénal*
- *Article 222-13 alinéa 5 bis du Code pénal*

Contacts et associations pour une aide directe aux victimes

Les associations ci-dessous accompagnent plaignants ou témoins de faits de racisme, d'antisémitisme ou de xénophobie. Les valeurs que défendent ces associations ou qu'elles ont été amenées à défendre ne sont pas nécessairement les valeurs de la CGT FERC Sup. Ces associations constituent toutefois un point d'appui utile pour lutter contre un fait de racisme et c'est la raison pour laquelle vous les trouvez sur cette fiche.

Conseil National des Barreaux (CNB) - **Annuaire des permanences gratuites avocats dédiées aux discriminations**

« Si vous avez besoin d'obtenir une information sur votre situation juridique, d'avoir un conseil avant de

LICRA - **Formulaire de signalement de la Licra pour les victimes**

La Licra a mis en place un formulaire en ligne pour les victimes de racisme et de discrimination qu'elles doivent remplir en détaillant leur[...]

Ligue des droits de l'Homme - **Le service juridique de la LDH**

Téléphone : 01 56 55 51 00

SOS Racisme - **Numéro de téléphone du pôle juridique pour les victimes**

Téléphone : 01 40 35 36 55

Contact

Mouvement contre le Racisme et l'Amitié entre les Peuples (MRAP)
43 boulevard Magenta 75010 Paris
Téléphone : 01 53 38 99 92 / accueil@mrap.fr