

GUIDE PRATIQUE POUR LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE

LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION À L'UNIVERSITÉ



UNIVERSITATEA DIN
BUCUREȘTI
VIRTUTE ET SAPIENTIA



UNIVERSITÉ DE BUCAREST

Centre de recherche

« Fondements de la modernité
européenne »

5-7 rue Edgar Quinet, salle 404
Bucarest

Autrices

Simona Necula

Cristina Oprea

Ionela Băluță

Larissa Luică

Traduction

Larissa Luică

Design

Alexandra Bardan

Illustrations et

pictogrammes adaptés

freepik.com

Année de publication

2025



SOMMAIRE



Pourquoi ce guide ?.....	2
Qu'est-ce que c'est la discrimination ?	3
Types de discrimination. Du discours à l'action.....	4
Legislation.....	5
Institutions compétentes	6
Critères de discrimination	7
Exemples de discrimination dans la vie étudiante	8
Groupes de personnes fréquemment discriminées – critères	10
Lieux et contextes où peuvent apparaître des situations de discrimination	11
Qu'est-ce que tu peux faire dans une situation de discrimination ?	12
À qui peux-tu t'adresser ?	13
Comment soutenir une personne qui traverse une pareille situation ?.....	13
Nous voulons une université inclusive : comment peut-on chacun y contribuer ?.....	14
Le saviez-vous ?	16
Reconnais-tu la situation ?	17
Glossaire	18
Ton espace	20

POURQUOI CE GUIDE ?

La **NON-DISCRIMINATION** est un principe de base de la démocratie et un droit fondamental reconnu au niveau national et international. Les conventions internationales, la législation européenne et celle roumaine condamnent fermement la discrimination et prévoient des sanctions claires contre celle-ci.

Ces dernières années, le phénomène de la discrimination est devenu plus visible, avec la croissance de la mobilité internationale, la diversité culturelle et, en même temps, l'ascension des discours extrémistes. Dans le milieu universitaire, la discrimination se manifeste dans les salles de cours, dans les groupes de travail en ligne, mais aussi dans les interactions quotidiennes des étudiants.

Les données récentes montrent qu'un nombre significatif d'étudiants déclarent avoir eu des expériences de discrimination au cours de leurs études. En moyenne, à peu près un sur cinq étudiants européens (21 %) affirment avoir traversé une telle expérience, alors qu'en Roumanie ce taux est de 26 %, un des plus élevés en Europe. Le critère le plus fréquemment mentionné par les étudiants est le genre, avec 8 % des répondants qui disent avoir été discriminés sur ce critère (Eurostudent VIII, Mandl & Menz, 2004).

Il est important de faire dès le début une délimitation claire : ce guide traite de la discrimination. Elle peut mener à des agressions, la violence, mais ce sont des phénomènes distincts, règlementés et sanctionnés par d'autres instruments légaux.

L'Université de Bucarest a la responsabilité de prévenir et de sanctionner la discrimination quand elle apparaît. En même temps, les discussions avec nos étudiants ont révélé que beaucoup d'entre eux n'ont pas une image claire sur ce que la discrimination signifie ou d'où elle commence, mais certains ont avoué qu'il ne leur est pas toujours facile de reconnaître les situations où ils sont marginalisés ou exclus. C'est pour cela que ce guide se propose de clarifier les concepts de base, d'offrir des exemples proches de la réalité de la vie étudiante et de présenter les ressources et les étapes concrètes pour obtenir du soutien.

QU'EST-CE QUE C'EST LA DISCRIMINATION ?

DISCRIMINATION

**LA DISCRIMINATION
LIMITE TES DROITS
ET TON ACCÈS**

Discrimination directe – une personne est traitée différemment par rapport à une autre personne se trouvant dans la même situation, à cause d'un critère comme le genre, l'ethnie, l'orientation sexuelle



Discrimination indirecte – une décision ou une pratique apparemment neutre désavantage un certain groupe de personne de la même catégorie.

HARCÈLEMENT

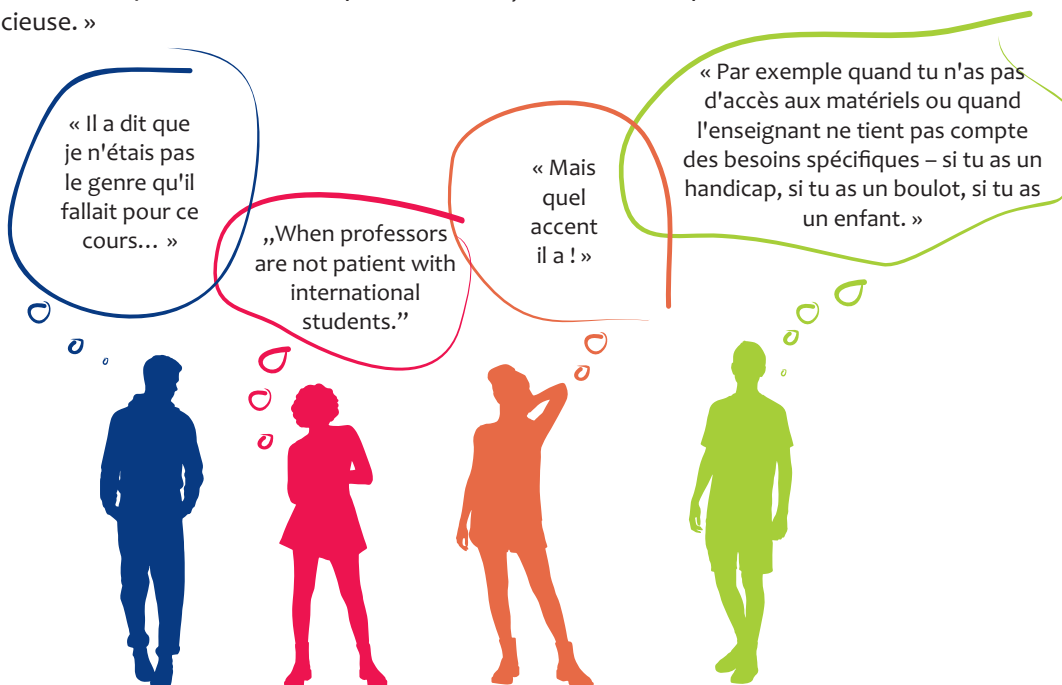
LE HARCÈLEMENT EST UNE FORME DE VIOLENCE QUI AFFECTE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE ET DÉTÉRIORE LE CLIMAT DANS LEQUEL ELLE VIT, ÉTUDIE OU TRAVAILLE.

Il a un caractère interpersonnel, mais aussi structurel lié aux attitudes, paroles et actions. C'est une forme de violence psychologique, verbale et sexuelle.

	DISCRIMINATION	HARCÈLEMENT
DÉFINITION	Traitement inégal fondé sur des critères protégés par la législation nationale. Elle entrave l'accès à des droits et des opportunités.	Comportement indésirable lié à des critères protégés, qui touche la dignité et crée un climat hostile.
COMMENT SE MANIFESTE	Règles Décisions Pratiques institutionnelles Comportements et attitudes	Propos offensants Blagues fâcheuses Gestes / attitudes dérangeants
EXEMPLE	Refus d'utiliser le nom choisi d'une personne transgenre. Critères pour les bourses sociales qui ne reconnaissent pas certaines situations spécifiques	Commentaires sexistes à l'adresse d'un étudiant.

TYPES DE DISCRIMINATION. DU DISCOURS À L'ACTION

« Je pense que les formes les plus fréquentes de discrimination qu'on observe à l'université sont celles liées à l'ethnie, au genre, à la religion, à l'orientation sexuelle et aux handicaps. Les groupes les plus touchés sont les minorités ethniques – les roms tout particulièrement, mais aussi les étudiants réfugiés, les personnes croyantes qui ne font pas partie de la majorité, les femmes et les étudiants LGBTQI+. Parfois, cela se passe d'une façon très subtile, par des attitudes ou une exclusion silencieuse. »



« C'est aussi une forme de rigidité institutionnelle qui pénalise tout manquement à la norme de l'étudiant idéal. »

« La discrimination à l'université apparaît aussi entre les étudiants, non seulement de la part des enseignants ou de l'institution. Si on vient de la campagne, si on ne parle pas de manière académique, si on s'habille de façon plus simple, on est automatiquement vu comme inférieur. Il apparaît un élitisme étudiant, une culture de la permanente comparaison. »

« L'enseignant a fait l'appel, y compris le nom inscrit dans la carte d'identité, ce qui a été très inconfortable. Il ne nous est pas permis de changer les noms dans les applications universitaires, ce qui touche les étudiants transgenres. »

« Un exemple serait quand une enseignante refuse d'offrir une adaptation pour un étudiant à BEP, en disant que cela ne la regarde pas. Cela signifie que le système ne soutient pas l'équité. La discrimination peut apparaître aussi au niveau de l'institution, pas seulement à celui individuel. »

Ordonnance du Gouvernement no 137/2000 sur la prévention et la sanction de toutes les formes de discrimination

- Acte normatif de base dans le domaine de la discrimination.
- Définit la discrimination directe et indirecte, la victimisation.
- Prévoit des sanctions contraventionnelles appliquées par le Conseil National de Lutte contre la Discrimination (CNCD).

Discrimination directe

Différence, exclusion, restriction ou préférence, fondée sur la race, la nationalité, l'ethnie, la langue, la religion, la catégorie sociale, les convictions, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, une maladie chronique non-contagieuse, l'infection VIH, l'appartenance à une catégorie défavorisée, ainsi que tout autre critère qui a comme but ou effet la limitation, la suppression de la reconnaissance, de l'usage ou de l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales ou des droits reconnus par la loi dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.

Discrimination indirecte

Dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres qui désavantagent certaines personnes, sur la base des critères prévus dans la législation en vigueur, par rapport à d'autres personnes, sauf le cas où ces dispositions, critères ou pratiques sont justifiés objectivement par un but légitime et les méthodes pour arriver à ce but sont adéquates et nécessaires.

Victimisation

Tout traitement adverse, venu comme réaction à une plainte ou action en justice concernant la violation du principe du traitement égal et de la non-discrimination.

Discrimination multiple

Une personne ou un groupe de personnes sont traitées différemment sur la base de deux ou plusieurs critères de discrimination, de façon cumulative.

LÉGISLATION – RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

(ressources en roumain)



Constitution
de la Roumanie



Loi de l'enseignement
supérieur no 199/2023



Code du Travail
Loi no 53/2003



Loi no. 202/2002
concernant l'égalité de chances
entre les femmes et les hommes



Code Pénal
Loi no 286/2009
republiée



Stratégie nationale pour
l'inclusion des citoyens roumains
appartenant à la minorité rom
(2022-2027)

Plus de ressources sur le site du projet : www.nodiscriminationub.org

INSTITUTIONS COMPÉTENTES



Conseil National
de Lutte contre
la Discrimination

Institution spécialisée dans l'enquête et la
sanction des faits de discrimination.
www.cncd.ro



Le Défenseur
des droits

Peut intervenir dans des cas de discrimination
concernant les droits constitutionnels
www.avp.ro

CRITÈRES DE DISCRIMINATION

CATÉGORIE	CRITÈRES SPÉCIFIQUES	TYPE DE CRITÈRE
Origine / identité	Race, nationalité, ethnïe, langue	PRÉVU PAR LA LÉGISLATION NATIONALE
Convictions / religion	Religion / croyances	
Statut social	Catégorie sociale, appartenance à une catégorie défavorisée	
Genre / orientation	Sexe, orientation sexuelle	
Âge / Santé	Âge, handicap, maladie chronique non-contagieuse, infection VIH	
Autres critères prévus par la loi	Tout autre critère similaire qui conduit à l'exclusion, à la limitation ou au traitement inégal	

EXEMPLES DE DISCRIMINATION DANS LA VIE ÉTUDIANTE



BLAGUES OU REMARQUES OFFENSANTES

Des collègues qui font des commentaires racistes, sexistes ou homophobes. « Tu n'as pas l'air d'une vraie Roumaine », « C'est une matière pour les garçons, pas pour les filles ».



MARGINALISATION SOCIALE

Des étudiants isolés dans des groupes de travail parce qu'ils proviennent d'une autre ethnie, parlent avec un accent ou ont un handicap. « On te parle différemment juste parce que tu as un accent ou tu n'as pas la même vision politique ».



TRAITEMENT INÉGAL DANS LES ACTIVITÉS COURANTES

Les enseignants donnent plus souvent la parole à certains étudiants (d'habitude des hommes), ignorant constamment les étudiantes. « Un chargé de cours qui ne fait passer au tableau que les garçons ».



CRITÈRES CONFUS OU DISCRIMINATOIRES À L'ADMISSION

Si une université applique des règles qui désavantagent un groupe.
« Exigences d'âge non-justifiées, rejet des candidats de certaines régions ».



OBSTACLES FRÉQUENTS RENCONTRÉS PAR LES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

La barrière de langage (dans les interactions, aux cours, dans la communication officielle ; le manque de traduction des règlements ou des informations essentielles ; le manque d'accès au soutien en anglais).

Exclusion sociale

(des groupes clos, des blagues culturelles qui ne sont pas comprises ; des partis-pris culturels et des stéréotypes ethniques / raciaux).

“When professors are not patient with international students”.



ÉVALUATION BIAISÉE

Les enseignants donnent des notes différentes : en fonction des préjugés liés au sexe, à l'ethnie, à la religion ou au statut social, non pas fondées sur la performance académique ; les enseignants évaluent de façon différente les étudiantes qui étudient des sujets liés aux droits humains. « Un exemple serait quand une personne refuse d'offrir un aménagement pour un étudiant à BEP, parce que *cela ne la regarde pas*. »



MANQUE D'ACCESSIBILITÉ

Des bâtiments ou des salles sans rampes d'accès pour les personnes en fauteuil roulant, ou un manque de matériel adapté aux élèves ayant une déficience visuelle et/ou auditive.

« Quand je pense aux élèves en situation de handicap, je constate qu'il peut y avoir une discrimination liée au manque de ressources nécessaires pour se déplacer ; par exemple, il n'y a pas d'ascenseurs ou de plateformes adaptés aux personnes en fauteuil roulant. »



REFUS D'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE

Un étudiant handicapé demande du temps supplémentaire à l'examen ou des matériels adaptés, mais sa demande est rejetée sans justification.

« Une fille malentendante, il me semble qu'à chaque fois qu'elle parle, de toute façon on l'ignore ».



RÉACTIONS ABUSIVES AUX PLAINTES

Un étudiant qui fait une plainte pour harcèlement devient par la suite la cible de la marginalisation ou des représailles.

« Si tu as porté plainte, tu n'es plus coopté dans les projets ».



OCTROI DES BOURSES OU DES LOGEMENTS ÉTUDIANTS

Critères qui manquent de transparence ou pratiques qui favorisent certaines catégories sur des critères non-justifiés.

GROUPES DE PERSONNES FRÉQUEMMENT DISCRIMINÉES – CRITÈRES



Critère de l'ethnie / origine : personnes d'ethnie rom, immigrants, étudiants internationaux.



Critère du genre et de l'identité de genre : femmes (surtout dans les sciences techniques), personnes transgenres ou non-binaires.



Critère de l'orientation sexuelle : personnes queer.



Critère du handicap : étudiants malvoyants, malentendants, à mobilité réduite ou ayant d'autres handicaps.



Critère de l'âge : personnes en reprise d'études à des âges qui traditionnellement ne sont pas assimilés à l'étape des études.



Critère de la religion ou des convictions : personnes appartenant à des minorités religieuses ou athées.



Critère du statut socio-économique : étudiants provenant des milieux défavorisés ou des familles à faibles revenus.



Critères de la santé : personnes qui vivent avec des maladies chroniques ou VIH / SIDA.

LIEUX ET CONTEXTES OÙ PEUVENT APPARAÎTRE DES SITUATIONS DE DISCRIMINATION



DANS LE MILIEU UNIVERSITAIRE

- **ADMISSION** : critères confus ou entretiens dans lesquels on utilise des questions biaisées.
- **COURS et SEMINAIRES** : blagues sexistes / racistes, le fait d'ignorer la participation de certains étudiants, notes accordées sans impartialité.
- **ÉVALUATION** : traitement différent sur la base du sexe, de l'ethnie ou du statut social.
- **BOURSES ET LOGEMENTS ÉTUDIANTS** : critères opaques ou qui sont appliqués de manière discriminatoire.
- **CONFÉRENCES ET PROJETS ÉTUDIANTS** : exclusion de certains groupes minoritaires des activités d'organisation ou de recherche.



DANS LA VIE ÉTUDIANTE ET L'ESPACE ACADÉMIQUE

- **RÉSIDENCES UNIVERSITAIRES** : refus d'hébergement sur le critère de l'ethnie, de la religion et de l'orientation sexuelle.
- **ASSOCIATIONS ET GROUPES D'ÉTUDIANTS** : participation inégale ou manque d'inclusion des minorités.
- **ÉVÉNEMENTS SOCIAUX** : attitudes ou remarques offensantes, stéréotypes négatifs.



DANS L'ESPACE PUBLIC / LA VIE QUOTIDIENNE

- **TRANSPORT ET LOGEMENTS** : refus de louer à une personne d'une autre ethnie / nationalité.
- **EMPLOI** (temps partiel, stages) : rejet de la candidature parce que la personne est femme, rom ou a un handicap.

QU'EST-CE QUE TU PEUX FAIRE DANS UNE SITUATION DE DISCRIMINATION ?

1. ÉVALUER LA SITUATION

EXEMPLES NON-EXHAUSTIFS

J'ai évité d'aller à un cours à cause d'un commentaire.

J'ai entendu des commentaires, des blagues ou des remarques offensantes à l'adresse d'une catégorie (femmes, minorités, etc.).

J'ai été exclu(e) ou marginalisé(e) dans une activité sociale / professionnelle à cause d'une caractéristique personnelle.

J'ai senti que je devais « prouver davantage » que d'autres du même groupe qui n'ont pas cette caractéristique.

J'observe un déséquilibre de genre / ethnie / autres caractéristiques dans les positions de direction dans une organisation dans laquelle je travaille / m'implique.

J'ai entendu des expressions comme « ce n'est pas pour toi » ou « ce n'est pas ton rôle ».

2. ÉCRIRE

ce qui s'est passé :
jour, lieu, ce qu'on
a fait / dit.

3. DISCUTER

**avec une personne
de confiance.**

4. DÉCIDER

si tu veux signaler.

TU AS LE DROIT...

D'être écouté(e) avec respect.

De ne pas être interrogé(e) sur la raison pour laquelle tu n'as pas signalé plus tôt.

De porter plainte dans la langue de tes études.

D'être informé(e) sur les étapes suivant ta plainte.

De choisir à qui t'adresser (enseignant(e), conseiller(e), etc.)

De bénéficier d'un soutien psychologique et d'un conseil confidentiel.

D'exprimer ton point de vue dans un cadre sécurisé.

De demander la confidentialité de ton identité.

À QUI PEUX-TU T'ADRESSER ?

SOUTIEN INSTITUTIONNEL



- Service Inclusion, Équité et Diversité
- Commission d'éthique
- Ombudsman
- Département de Conseil et Orientation pour la carrière
- Clinique d'Assistance et d'Intervention Psychologique et éducationnelle (CAIPE)
- Association des Étudiants de l'Université de Bucarest (ASUB)

SOUTIEN INFORMEL

- ONGs partenaires spécialisées dans les questions de genre, ethnie, migration, etc.

PLAINTÉ FORMELLE (EXTÉRIEURE À L'UB)

- Conseil National de Lutte contre la Discrimination
- Défenseur des droits

COMMENT SOUTENIR UNE PERSONNE QUI TRAVERSE UNE PAREILLE SITUATION ?

- **Guide de réaction.** Écoute activement, valide de façon non-verbale, présente des options: « Je suis désolé(e) que tu aies vécu tout cela. Comment pourrais-je t'aider ? »
- **NE PAS dire :** « Tu exagères, je ne pense pas qu'il/elle ait voulu dire cela. »
- **Comment peux-tu être un(e) allié(e)** même si cela ne te touche pas directement : évite une attitude indifférente. Montre ton soutien.
- **La solidarité est importante :** ton soutien peut faire la différence entre l'isolement et le courage de parler. Les petits gestes de soutien contribuent à créer un milieu universitaire sûr et inclusif.



NOUS VOULONS UNE UNIVERSITÉ INCLUSIVE :

COMMENT PEUT-ON CHACUN Y CONTRIBUER ?

- **La culture du retour** : comment et quand peut-on l'offrir
- **Représentation étudiante** active dans les commissions et les projets
- **La Semaine de l'Égalité de Chances**
- **Formations en début d'année** obligatoires pour les enseignants et les étudiants
- **Discussions** pendant le premier cours à la fac
- **Ateliers réguliers** sur les préjugés inconscients et l'inclusion pour les étudiants et les enseignants

RESSOURCES UTILES :

UNIVERSITÉ DE BUCAREST

- La Charte de l'Université de Bucarest
<https://bit.ly/4pbmM6W>
- Le code d'éthique et de déontologie de l'Université de Bucarest :
<https://bit.ly/442Wj3m>
- Ombudsman universitaire :
<https://bit.ly/3X1wNaW>
- Règlement adopté au niveau de l'Université de Bucarest :
<https://bit.ly/4hYAisi>
- Le code des droits et des obligations de l'étudiant de l'Université de Bucarest :
<https://bit.ly/3LGT4Zh>
- Le conseil pour les problèmes des étudiants :
<https://bit.ly/4oovrZ7>
- Association des Étudiants de l'Université de Bucarest (ASUB) :
<https://as-ub.ro>

Pages de soutien et comptes de médias sociaux des organisations contre la discrimination : 15

- Centre FILIA: <https://centrulfilia.ro>
- Feminism Romania: <https://www.feminism-romania.ro>
- E-Romnja: <https://e-romnja.ro>
- Association ACCEPT: <https://acceptromania.ro>
- MozaiQ: <https://www.mozaiqlgbt.ro>
- Coalition des Organisations des Patients souffrant de maladies chroniques – COPAC: <https://www.copac.ro/>
- Organisation Internationale pour les migrations (OIM Roumanie) : <https://romania.iom.int/ro>

Guides, brochures, matériels d'orientations, fiches explicatives :

- Centre de ressources juridiques, Abécédaire d'anti discrimination : Ethnie, orientation sexuelle et identité de genre d'un point de vue intersectionnel: <https://bit.ly/47J6e0r>
- European Union Agency for Fundamental Rights, Manuel de droit européen concernant la non discrimination : <https://bit.ly/3JXVgeb>
- Module thématique EUROSTUDENT, Discrimination in the context of higher education: <https://bit.ly/3JCwEI5>
- Université de Kent, Hate Incidents and Discrimination: <https://bit.ly/4oFQXDo>
- Université de Gothenburg, About discrimination at the University: <https://bit.ly/4pggJyf>
- Université de Brême, Anti-discrimination Policy. Putting the anti-discrimination policy into practice!: <https://bit.ly/4oCy4RX>
- Université Edinburgh, Discrimination: <https://bit.ly/48ebVn8>
- Université d'Oxford, What is discrimination?: <https://bit.ly/4oHxMt5>
- Universitatea Paris Nanterre, Guide pratique à destination des associations étudiantes : lutter contre les violences sexistes, sexuelles et les discriminations: <https://bit.ly/4oFRe9o>

Modèles de plaintes :

- Conseil national de lutte contre la discrimination : www.cncd.ro/depune-o-petitie
- Défenseur des droits : <https://bit.ly/4nZYf42>
- Coalition anti discrimination, autres modèles de plaintes : <https://bit.ly/4iaZkEQ>



LE SAVIEZ-VOUS ?

1. À l'Université de Bordeaux, les étudiants peuvent déposer une plainte dans n'importe quelle langue, sur une plateforme dédiée. L'Université met aussi à disposition un annuaire des associations de soutien aux victimes, un guide pratique qui identifie rapidement les organisations qui peuvent offrir un support spécialisé.

2. À l'Universitat de Barcelona, Unitat d'Igualtat offre un soutien confidentiel aux étudiants qui se heurtent à la discrimination ou à la violence LGBTIQ+fòbica et met en place un protocole clair de prévention et d'intervention. Les étudiants ont accès aussi à un conseil psychologique et juridique, offert par les spécialistes de l'université.

3. À l'Université Paris 13 (Sorbonne Paris Nord), tous les enseignants reçoivent au début de l'année universitaire un guide sur la discrimination, avec des instructions claires concernant le comportement et l'obligation de respecter les règles d'égalité des chances.

4. À l'Universiteit van Amsterdam, chaque faculté a un Diversity Officer et ces responsables forment un réseau qui se réunit régulièrement avec les associations étudiantes pour recueillir les mécontentements, discuter les problèmes et construire des mesures concrètes contre la discrimination.

5. À l'Université de Lausanne, le dispositif Aide Unil met à disposition un numéro gratuit où des « personnes de confiance », conseillers extérieurs et indépendants, offre un soutien confidentiel aux étudiants se confrontant à la discrimination et les dirigent rapidement vers des solutions sûres et non-traumatisantes.

6. À l'University of Oxford, les étudiants peuvent signaler de façon confidentielle la discrimination à travers la plateforme « Report + Support », pouvant choisir entre un soutien anonyme ou un conseil direct, et l'université a une politique d'égalité qui interdit toute forme de discrimination à tous les niveaux de la vie académique.

RECONNAIS-TU LA SITUATION ?

« Il peut y avoir aussi des discriminations fondées sur la race ou s'il y a des étudiants avec différentes formes d'handicap, soit-il un handicap physique ou psychique. Ce sont au moins celles que j'ai rencontrées plus souvent dans le milieu universitaire. »

« Discrimination, comme un isolement, disons... auquel se confrontent, clairement, ici en Roumanie, ceux d'ethnie rom. »

« Un type de discrimination serait celle fondée sur l'âge, dans ma série il y a une personne de plus de 60 ans et on voit l'attitude des étudiants qui ont moins de 23 ans, disons, par rapport à elle. »

« Une discrimination fondée sur la ville de provenance ou la commune, car la ville en soi ou la commune en soi acquiert une réputation. Ils entendent que tu viens de là-bas, ils s'éloignent encore un peu. »

« La discrimination indirecte apparaît quand on ne dit pas directement « Je ne t'accepte pas » mais que tes actions le montre. Par exemple, si une personne est gay et entend tout le temps des blagues sur les personnes LGBTQ, elle se sentira exclue même si personne ne lui a dit quelque chose directement. »



GLOSSAIRE

Discrimination directe : discrimination dans laquelle une personne est traitée de façon moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, du fait de son sexe ou de son genre, de son âge, de sa nationalité, de sa race, de son origine ethnique, de sa religion ou de sa croyance, de sa santé, de son handicap, de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.

Discrimination indirecte : discrimination qui apparaît quand une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage les personnes qui ont une certaine religion ou conviction, un certain handicap, un certain âge ou une certaine orientation sexuelle par rapport à d'autres personnes, excepté le cas où cette disposition, ce critère ou cette pratique est justifiée objectivement par un but légitime, et les moyens pour atteindre ce but sont adéquats et nécessaires.

Discrimination multiple : toute combinaison de formes de discrimination des personnes pour des raisons d'appartenance à un certain sexe, race, ethnie, religion ou croyance, handicap, âge, orientation sexuelle, identité de genre et d'autres caractéristiques, ou si ces personnes sont perçues comme ayant ces caractéristiques.

Discrimination systémique : implique les procédures, les routines et la culture organisationnelle de toute organisation qui, souvent sans intention, contribuent à des résultats moins favorables pour les groupes minoritaires que pour la plupart de la population, à travers les politiques, les programmes, l'embauche et les services de l'organisation. Le terme peut aussi prendre d'autres noms, à savoir discrimination institutionnelle, discrimination structurelle.

Diversité : différences entre les valeurs, les attitudes, les cadres culturels, les croyances, les environnements ethniques, les orientations sexuelles, l'identité de genre, les compétences, les connaissances et les expériences propres à chaque membre d'un groupe.

Égalité de genre : droits, responsabilités et opportunités égales pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons. Il s'agit du fait que les droits, les responsabilités et les possibilités des personnes ne sauront pas dépendre de sa naissance en tant que femme ou homme. L'égalité de genre suppose de prendre en compte les intérêts, les besoins et les priorités autant des femmes que des hommes, en reconnaissant ainsi la diversité des différents groupes de femmes ou d'hommes. L'égalité entre les femmes et les hommes est considérée comme une question des droits humains et une condition, un indicateur du développement et de la démocratie concentrés sur l'humain.

Genre : caractéristiques et perspectives sociales associées au fait d'être une femme ou un homme et aux relations femmes-hommes et filles-garçons, ainsi qu'aux rapports entre les femmes d'une part et les hommes d'autre part.

Groupe désavantagé : groupe de personnes exposées plus que la population générale à un risque élevé de pauvreté, exclusion sociale, discrimination et violence, qui comprend, sans que ce soit exclusif, des minorités ethniques, des migrants, des personnes handicapées, des personnes âgées isolées et des enfants.

Groupe marginalisé : groupe de personnes d'une certaine culture, contexte ou période historique, exposées au risque de discrimination multiple à cause de l'interaction de certaines caractéristiques ou traits individuels différents tels que le sexe, le genre, l'âge, l'ethnie, la religion ou la croyance, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'éducation, le revenu, ou à cause de leur localisation géographique.

Identité de genre : chaque personne a une expérience intime et individuelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps (qui peut impliquer, si consentie librement, une modification de l'apparence ou des fonctions corporelles par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres) et d'autres expressions du genre comme l'habillement, le discours et les manières de se conduire.

Inégalité structurelle : inégalité de genre dans les structures sociales, fondées sur des concepts institutionnalisés de différences de genre. Les conceptions liées à la masculinité et à la féminité, les idées sur les attentes concernant les femmes et les hommes, les préjugés internalisés sur les actions des femmes et des hommes – tout cela et pas seulement comprend l'organisation et la persistance de l'inégalité de genre dans les structures sociales.

Intersectionnalité : instrument analytique d'étude, compréhension et réponse à la manière dont le sexe et le genre croisent d'autres caractéristiques / identités individuelles et à la manière dont ces intersections contribuent aux expériences uniques de discrimination.

Mesure d'action affirmative / mesure positive : action vouée à favoriser l'accès aux droits garantis pour toutes les catégories de personnes.

Orientation sexuelle : la capacité de chacune et chacun de ressentir une profonde attirance émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus du sexe opposé, du même sexe ou de plus d'un sexe, et d'entretenir des relations intimes et sexuelles avec ces individus.

Racisme anti-rom : il s'agit d'une forme spécifique de racisme à l'encontre des personnes d'ethnie rom, une idéologie fondée sur la supériorité raciale, une forme de déshumanisation et de racisme institutionnel nourrie par la discrimination historique qui se manifeste, entre autres, par la violence, le discours de haine, l'exploitation, la stigmatisation et les formes les plus flagrantes de discrimination.

Queer : toutes les personnes qui ne se reconnaissent pas dans les normes de genre et de sexualité.

Victimisation : tout traitement défavorable, y compris le licenciement en cas d'inégalité de traitement sur le lieu de travail, en réaction à une plainte.

Sources :

Council of Europe. (2000). *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*. Official Journal L 303 , 02/12/2000 P. 0016 - 0022

Crowley, N. (2020). *Identifying and preventing systemic discrimination at the local level: Policy study*. Council of Europe.

European Commission against Racism and Intolerance (ECRI). (2020). *General Policy Recommendation No.13 on Combating Anti-Gypsyism and Discrimination Against Roma (CRI, 2011, 37rev)*. Council of Europe.

Institutul European pentru Egalitate de Gen. (n.d.). *Thesaurus*. EIGE



TON ESPACE

NOTE CE QUE TU AS APPRIS

QUE FERAIS-TU DE DIFFÉRENT APRÈS LA LECTURE DE CE GUIDE ?



FAIS UN RETOUR ANONYME SUR CE GUIDE :

- Qu'est-ce qui a manqué de ce guide ?
- Quelles sont tes suggestions pour l'édition suivante ?
- Comment ce guide t'a-t-il aidé(e) ?

Le projet *Ensemble pour une société inclusive. Étudiants conscients et actifs contre la discrimination* est soutenu par un financement du Ministère de la Recherche de l'Innovation et de la Digitalisation CNCS/CCCDI - UEFISCDI, projet no 20PHE/2023 - code PN-IV-P8-8.1-PRE-HE-ORG-2023-0060, dans le cadre du PNCDI IV. L'Université de Bucarest a été récompensée pour sa participation au projet **UNDETERRED - UNintentional Discrimination dETECTed and Racism REvealed and Deactivated** – financé par la Commission européenne dans le cadre du programme Horizon Europe.

Partenaires : Centre Fondements de la Modernité européenne, Centre pour les politiques de l'égalité des chances CPES, Centre FILIA, Association Carusel, Centre pour l'étude comparée de la migration (Cluj-Napoca).

Équipe : Alexandra BARDAN, Ionela BĂLUȚĂ, Lucian BURCI, Luca CIUBOTARU, Anatolie COȘCIUG, Larissa LUICĂ, Simona NECULA, Ovidiu OLTEAN, Cristina OPREA, Raluca Bogdana SIBINESCU, Marian URSAN

Site web: <https://nodiscriminationub.org>





NO DISCRIMINATION



UNIVERSITATEA DIN
BUCUREȘTI
VIRTVTUTIS ET SAPIENTIA

UNIVERSITATEA BUCUREȘTI
CENTRUL DE CERCETARE
fme FUNDAMENTELE
MODERNITĂȚII
EUROPENE

ue fiscali
Unitatea Executivă pentru
Finanțarea Învățământului Superior,
a Cercetării, Dezvoltării și Inovării

