

SOS RACISME - TOUCHE PAS A MON POTE

GUIDE JURIDIQUE

**RACISME, ANTISEMITISME,
DISCRIMINATIONS RACIALES :**

CONNAITRE SES DROITS



51 avenue de Flandre, 75019 Paris
servicejuridique@sos-racisme.org
01 40 35 36 55

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	5
1 – LES PROPOS RACISTES	6
I – DEFINIR LES PROPOS RACISTES	7
L’injure à caractère raciste	7
La diffamation raciale	8
La provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence raciale	9
Les menaces à caractère raciste	11
L’apologie de crimes contre l’humanité	12
La contestation de crimes contre l’humanité	12
Tableau récapitulatif des propos racistes	13
II – AGIR CONTRE LES PROPOS RACISTES	14
Les prouver	14
Les faire condamner	14
Procédures alternatives	15
Procédure judiciaire	16
2 – LES ACTES RACISTES	17
LES VIOLENCES CONTRE LES PERSONNES	18
I – DEFINIR LES ACTES RACISTES A L’EGARD DES PERSONNES	18
Les violences volontaires à caractère raciste	18
La torture à caractère raciste	19
Le meurtre à caractère raciste	19
Tableau récapitulatif des violences à caractère raciste	20
II – AGIR CONTRE LES ACTES RACISTES A L’EGARD DES PERSONNES	21
Les prouver	21
Les faire condamner	21

LES ATTEINTES AUX BIENS	22
I – DEFINIR LES ACTES RACISTES A L’EGARD DES BIENS	22
Les destructions, dégradations, détériorations à caractère raciste	22
Le vol à caractère raciste	23
L’extorsion à caractère raciste	23
La violation de sépulture à caractère raciste	24
Tableau récapitulatif des atteintes aux biens à caractère raciste	25
II – AGIR CONTRE LES ACTES RACISTES A L’EGARD DES BIENS	26
Les prouver	26
Les faire condamner	26
3 – LES DISCRIMINATIONS	27
Définition de la discrimination	27
Discrimination directe – discrimination indirecte	29
Discrimination et pluralité de critères	29
Discrimination par une personne dépositaire de l’autorité publique	29
LES DISCRIMINATIONS DANS L’EMPLOI	30
I – DEFINIR LES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS L’EMPLOI	30
Définition : la discrimination dans l’emploi	30
Lors de l’embauche	31
Lors de l’exécution du contrat de travail	31
Le harcèlement moral discriminatoire	31
L’obligation de sécurité de l’employeur	32
Lors de la rupture du contrat de travail	32
II – AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS L’EMPLOI	33
Les prouver	33
Les faire condamner	34
Procédures alternatives	34

Procédures judiciaires	34
Procédure devant le Conseil de Prud'hommes	35
Procédure pénale	35
LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCES AUX BIENS ET SERVICES	36
I – DEFINIR LES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS LES BIENS ET SERVICES	36
Dans le logement	36
Dans les services publics	36
Dans les biens et services privés	37
L'entrave à l'exercice d'une activité économique	37
II – AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS LES BIENS ET SERVICES	38
Les prouver	38
Les faire condamner	38
ANNEXES	40
1° Modèle de plainte	40
2° Modèle d'attestation de témoin	41
3° Fiche présentation de l'ordre judiciaire	43
4° Fiche moyens de preuves au pénal	45
5° Fiche testing	45
6° Fiche moyens de preuves au civil	46
7° Fiche cheminement procédure pénale	47
8° Fiche cheminement procédure prud'homale	49
9° Fiche aide juridictionnelle	50
10° Fiche avocats	51
11° Objet statutaire de SOS Racisme	51
12° Coordonnées du Pôle juridique	51
13° Adresses utiles	52
14° Associations et syndicats	53
GLOSSAIRE	54
LISTE DES ABREVIATIONS	55

AVANT-PROPOS

Ce guide est destiné aux victimes d'actes racistes, antisémites ou de discriminations raciales, mais également aux témoins de ces infractions ainsi qu'aux professionnels du droit et toute personne qui aurait besoin de connaître la législation spécifique en matière de discriminations et de liberté de la presse.

Il est composé de trois parties :

1. Les propos racistes
2. Les actes racistes
3. Les discriminations raciales

Pour plus de lisibilité, chacune de ces parties traitera d'abord :

- I. Les définitions
- II. Les actions possibles à mener

Des fiches synthétiques en annexe traiteront des aspects pratiques et concrets des procédures : les moyens de prouver la discrimination, comment rechercher un avocat, le cheminement d'une plainte... Toutes les clefs seront données pour savoir de quoi l'on est victime et comment agir pour faire valoir ses droits.

Lorsqu'un terme, juridique ou non, pose difficulté, un glossaire en annexe (page 53) permet d'en connaître le sens.

Avertissement :

Ce guide n'a pas vocation à se substituer aux conseils avisés d'un avocat dont l'expérience et l'accès au dossier ne pourront jamais être remplacés par un outil comme celui-ci, aussi complet soit-il. Ainsi, en cas de doutes sur la procédure à mener, les preuves à récolter ou à la moindre question, ou tout simplement pour ne pas rester isolé(e), nous vous conseillons vivement de vous mettre en relation avec un avocat, une association (dont vous trouverez les coordonnées en annexe) ou avec notre pôle juridique qui organise des permanences juridiques tous les jours de 10h30 à 13h au 01.40.35.36.55 ou par email à l'adresse servicejuridique@sos-racisme.org.

1 - LES PROPOS RACISTES

➤ Les propos violents sont déjà interdits par la loi. Lorsque ces propos sont qualifiables de racistes, c'est-à-dire lorsqu'ils sont commis à l'égard d'une personne ou un groupe de personnes, à raison de leur origine ou de « *leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* », ils sont sanctionnés plus lourdement et les délais pour agir sont allongés.

Pour connaître la peine encourue par l'auteur des propos, il est essentiel de savoir si l'on est en présence de propos publics ou privés.

Propos publics – propos non publics

Selon la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (article 23), l'infraction est dite « **publique** » lorsque l'auteur des propos les diffuse :

*« soit par des discours, cris ou menaces **proférés dans des lieux ou réunions publics**, soit par des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou tout autre support de l'écrit, de la parole ou de l'image vendus ou distribués, mis en vente ou exposés dans des lieux ou réunions publics, soit par des placards ou des affiches **exposés au regard du public**, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique, aura directement provoqué l'auteur ou les auteurs à commettre ladite action, si la provocation a été suivie d'effet. »*

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que le terme « proférés » signifie tenus à haute voix dans des circonstances traduisant la volonté de les rendre publics (Cass. Crim., 27 nov. 2012, n°11-86.982) et portés à la connaissance d'un nombre illimité de personnes ne partageant aucune communauté d'intérêt (Civ. 1^{er}, 10 avr. 2013, n°11-19.530). En revanche, l'infraction est dite « **non publique** » quand celle-ci est commise dans un cadre privé : par exemple lors d'une conversation téléphonique, une correspondance privée, une discussion ou une réunion rassemblant des personnes **liées par une « communauté d'intérêts »** (ex : une réunion de syndicat, une réunion entre salariés d'une même entreprise, entre membres d'un parti politique ou d'une association, une conversation entre élèves d'un lycée dans l'enceinte de l'établissement, etc.). Attention : en droit de la presse, certaines qualifications ne peuvent pas être retenues simultanément. Veuillez-vous référer au tableau en page 16 pour vérifier les cas de cumul ou d'exclusion.

Avertissement :

Si vous êtes victime de propos à caractère raciste dans le cadre de votre travail, veuillez-vous reporter au paragraphe sur « le harcèlement moral discriminatoire » page 30, qui pourrait mieux correspondre à votre situation. Par ailleurs, nous traiterons en page 12 de l'apologie et de la contestation de crimes contre l'humanité.

I - DEFINIR LES PROPOS RACISTES

Savoir exactement en présence de quels propos nous nous trouvons est essentiel pour savoir s'il s'agit bien d'une infraction pénale et connaître la peine encourue par son auteur.

➤ L'injure à caractère raciste

Exemple :

Jean-Paul GUERLAIN a été condamné en 2012 pour injure publique à caractère raciste à verser 6 000 € d'amende pour avoir dit, au JT de 13h de France 2 : « *Pour une fois, je me suis mis à travailler comme un nègre. Je ne sais pas si les nègres ont tellement travaillé, mais enfin...* ».

Un ancien élu municipal de Béziers a été condamné à quatre mois de prison avec sursis pour injures raciales publiques en août 2020 après avoir tenus les propos suivants sur Facebook, à l'encontre de la députée Laetitia Avia : « *Elle s'exprime comme une merde, dont elle a la couleur* ».

L'article 29 alinéa 2 de la Loi du 29 juillet 1881 définit l'injure comme :

« Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait »

Pour parler d'injure à caractère raciste, quatre critères doivent donc être réunis :

- **Le caractère outrageant ou méprisant de l'injure** : il s'agit du caractère objectivement injurieux des propos et non pas l'intention de son auteur, qui n'a aucune incidence sur la qualification : c'est-à-dire que si une personne dit « *sale nègre* » puis explique qu'elle plaisantait ou ne le pensait pas, cela n'a aucune importance, l'injure raciale est constituée.
- **Aucun fait objectif ne doit être imputé dans cette injure** : autrement dit, aucune référence directe ou indirecte à un fait qui pourrait être défini par l'injure : c'est-à-dire que si une personne dit « *quel mal-élevé !* » après une bousculade cela fait référence à un fait, en l'occurrence la bousculade.
- Que les propos soient proférés **en raison de « l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race »** de la victime.
- **L'injure doit directement être adressée à la personne visée** : l'injure doit viser une personne clairement identifiée ou identifiable, qui se reconnaît comme la cible directe du propos.

Injure raciale non publique (art. R. 625-8-1 CP)	1 500 € (contravention de 5 ^e classe)	1 an pour agir
Injure raciale publique (art. 33 al. 3 L. 1881 modifié par L. 24 août 2021)	1 an et 45 000 €	1 an pour agir



La diffamation raciale

Exemple :

Franz-Olivier GIESBERT, en tant que directeur de publication du journal « Le Point », a été reconnu coupable de diffamation raciale et condamné à verser 1 500 € d'amende pour avoir, dans un article d'août 2012 intitulé « *L'intrigante réussite des Chinois de France* », publié les propos suivants : « *Tu ne rémunéreras pas tes employés car ce sont des membres de ta famille. Tu ne cotiseras pas et donc tu ne toucheras pas d'aides. Tu ne paieras pas d'impôts* ».

Schématiquement, l'action de diffamer correspond au fait de porter atteinte à l'honneur d'une personne en lui accolant des faits mensongers.

La diffamation raciale doit donc réunir trois critères :

- **L'allégation ou l'imputation d'un fait non seulement précis mais aussi erroné** : c'est-à-dire que sont exclus les allusions générales et les faits avérés puisque dans le cas contraire on ne peut plus parler de diffamation.
- Ce fait précis et erroné **doit porter atteinte à l'honneur ou à la considération** de la personne ou du corps auquel elle appartient : c'est-à-dire que l'imputation à une personne de caractéristiques déloyales, malhonnêtes constitue une diffamation si les faits ne sont pas fondés. Mais l'imputation de faits dérisoires ne porte pas atteinte à l'honneur de la personne et ne constitue donc pas une diffamation.
- En raison de « *l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race* » de la victime.

Dans le cas de la diffamation dite « simple », il est possible de la contester par la personne poursuivie en prouvant que les faits allégués sont vrais. Dans le cas de la diffamation raciale, **l'exception de vérité n'est pas admise** : c'est-à-dire que l'auteur de propos tels que « *les arabes sont des voleurs* » ne pourra pas se défendre en tentant de prouver que ce qu'il avance est vrai.

Diffamation raciale non publique (art. R. 625-8 CP)	1 500 € (contravention de 5 ^e classe)	1 an pour agir
Diffamation raciale publique (art. 32 al. 2 L. 1881 modifié par L.23 mars 2019)	1 an et 45 000 €	1 an pour agir



La provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence raciale

Exemple :

Kristian VIKERNES, ancien musicien de métal et survivaliste, a été condamné pour provocation à la haine raciale en juillet 2014 à 6 mois d'emprisonnement avec sursis et 8 000 € d'amende pour des articles publiés sur ses blogs, qualifiés par le juge de « *litanie d'appels successifs et répétés à la haine envers les juifs, les musulmans et les gitans dans des termes d'une violence rarement observée dans les dossiers soumis au tribunal* ».

Un membre de « Génération identitaire » a été condamné à 5 mois de prison avec sursis par le Tribunal judiciaire de Lille en décembre 2020 pour provocation à la haine ou à la violence raciale après avoir effectué un salut nazi et trinqué au IIIe Reich.

Le législateur, pour lutter efficacement contre les comportements racistes et discriminatoires, qui sont parfois difficilement détectables et prouvables, a eu la volonté de pénaliser en amont la publication de propos pouvant les encourager. Ce délit suppose la réunion de plusieurs éléments :

- Une provocation, c'est-à-dire un appel ou une exhortation, même sous une forme implicite,
- « à la discrimination, à la haine ou à la violence » (à la discrimination, c'est-à-dire le fait de soumettre une personne à un traitement différent sur la base de critères prohibés ; à la haine ou à la violence raciale qui font ici référence tant aux propos racistes qu'aux atteintes physiques) – ce qui n'exige pas un appel explicite à la commission d'un fait précis, dès lors que, **tant par leurs sens que par leur portée, les propos tendent à inciter** à la discrimination, à la haine ou à la violence,
- « à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes » déterminé,
- « à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion ».

Il n'est pas nécessaire que la personne discrimine et provoque la discrimination, la provocation suffit : le législateur et les juges ont permis d'incriminer des propos même si ceux-ci ne sont pas suivis d'effet.

- un caractère intentionnel, qui se déduit de la teneur même des propos et de leur contexte.

A noter que la jurisprudence de la Cour de cassation a varié plusieurs fois au cours de ces dernières années entre des conceptions plus extensives ou plus restrictives de la notion de provocation. Elle a considéré qu'il pouvait suffire **d'une incitation manifeste tendant à susciter un sentiment d'hostilité ou de rejet**, puis dans un arrêt de cassation rendu le 7 juin 2017, elle a retenu la nécessité **d'un appel ou d'une exhortation, qui peut néanmoins être seulement implicite**.

La doctrine en matière de presse a alors pu constater : « *il est donc possible de poursuivre des provocations indirectes, c'est à dire de simple propos insidieux, ambigus, qui ne constituent pas un appel explicite au*

passage à l'acte, mais qui contribuent à créer une ambiance, un contexte, favorisant ce passage à l'acte » (Traité de droit de la presse et des médias, Litec, 2010, §844, p.516).

Ainsi, la Cour de cassation a approuvé une condamnation concernant les expressions « *envahisseurs* », « *occupants de notre sol* », « *étrangers irrespectueux et nuisibles* », qui induisent une notion d'agression et tendent à susciter un sentiment de haine ou des actes de discrimination envers les immigrés (Cass. crim., 24 juin 1997, n°95-81.187, Bull. crim., n°253).

La Chambre criminelle a également décidé que caractérisent le délit de provocation à la discrimination raciale des propos qui, au prétexte d'un débat légitime sur les conséquences de l'immigration et la place de l'islam en France, assimilent les immigrés de religion musulmane au grand banditisme et au crime organisé, les présentent comme des délinquants colonisant et asservissant la France par la violence, et affirment que cette situation ne peut être abandonnée à l'action policière ou à celle des tribunaux, dès lors que les lois et les institutions chargées de les faire respecter sont impuissantes à protéger l'indépendance du pays et la liberté du peuple (Cass. crim., 20 sept. 2016, n°15-83.070).

Provocation non publique à la discrimination, à la haine ou à la violence raciale (art. R. 625-7 CP)	1 500 € (contravention de 5 ^e classe)	1 an pour agir
Provocation publique à la discrimination, à la haine ou à la violence raciale (art. 24 al. 7 L. 1881)	1 an et 45 000 €	1 an pour agir

Les menaces à caractère raciste

Même si les menaces ne sont pas réprimées par la loi de 1881 relative à la liberté de la presse, nous choisissons de les traiter ici pour plus de lisibilité.

Exemple :

Une personne écrit à un voisin en le menaçant « *vous les noirs, je vais tous vous brûler !* ».

Dans un premier temps, il est nécessaire de comprendre qu'au-delà de l'intention réelle de l'auteur de commettre l'acte contenu dans ses menaces, ce qui importe demeure le poids de ses mots sur la victime.

Pour parler de menaces à caractère raciste, plusieurs critères doivent être réunis :

- Elles doivent être **réitérées ou matérialisées** (par un écrit, une image, ou autre).
- Les propos doivent indiquer **la menace de commettre un crime ou un délit, ou une menace de mort** : c'est-à-dire que les menaces de commettre une contravention ou un acte illégitime mais légal ne sont pas interdites, comme une menace de rupture et de demande de garde d'enfants (puisque'il s'agit d'un droit) ou encore celui de faire une grève de la faim.
- Les menaces doivent être directement adressées à la victime ou, si elles ne lui étaient pas directement adressées, que l'auteur ait eu l'intention qu'elle en prenne connaissance.
- En raison de « l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race » de la victime.

Les menaces sous condition correspondent tout simplement aux menaces qui impliquent l'ordre de faire ou de ne pas faire quelque chose, comme de brûler un établissement si son gestionnaire ne payait pas une dette.

Avec ordre (art. 222-18 CP + 132-76 CP si à caractère raciste) : - Menaces de commettre un crime ou un délit - Menaces de mort	3 ans et 45 000 € (6 ans et 45 000 € si à caractère raciste) 5 ans et 75 000 € (7 ans et 75 000 € si à caractère raciste)	6 ans pour agir
Menaces de commettre un crime ou délit (art. 222-17 CP) + 132-76 CP Menaces de mort (art. 222-17 CP) + 132-76 CP	6 mois et 7 500 € à caractère raciste : 1 an et 7 500 € 3 ans et 45 000 € à caractère raciste : 6 ans et 45 000 €	6 ans pour agir

L'apologie des crimes contre l'humanité

Exemple :

Alexis ISSAURAT a été condamné pour apologie du crime contre l'humanité, pour avoir tenu les propos suivants
« Hitler avait raison ».

Pour que l'apologie soit constituée, il faut que deux critères objectifs soient réunis :

- L'apologie en tant que telle :

Il ne s'agit pas seulement de faire l'éloge de crimes particulièrement graves, mais aussi de les justifier ou de chercher à en légitimer la commission, en leur attribuant des raisons ou des vertus supposées.

- La nature des crimes visés :

L'apologie doit concerner des crimes de guerre ou des crimes contre l'humanité.

Les crimes de guerre renvoient aux exactions commises durant des conflits armés, comme la Seconde Guerre mondiale ou la guerre d'Algérie.

Les crimes contre l'humanité, quant à eux, ne se limitent pas à ceux définis par le Statut du Tribunal de Nuremberg. Ils incluent également d'autres actes d'une gravité extrême, commis dans divers contextes, y compris en dehors de la Seconde Guerre mondiale.

Exemples de situations pouvant constituer une apologie :

- Faire l'éloge ou valoriser des crimes contre l'humanité.
- Exprimer de la nostalgie envers des périodes marquées par des génocides.
- Admirer publiquement des figures ayant participé à des crimes contre l'humanité ou à des génocides.

Apologie de crimes contre l'humanité (art. 24 al. 5 L. 1881)	5 ans et 45 000 €	1 an pour agir
---	-------------------	----------------

La contestation de crimes contre l'humanité

Exemple :

Le 13 septembre 1987, Jean-Marie Le Pen déclarait à propos des chambres à gaz : *"Je n'ai pas spécialement étudié la question, mais je crois que c'est un point de détail de l'histoire de la Seconde Guerre mondiale."* Il a été jugé coupable de contestation de crimes contre l'humanité par une minoration outrancière et condamné à verser 1,2 millions de francs à 11 associations.

La contestation correspond au fait de ne pas admettre l'existence de ces crimes.

Puisqu'elle est plus large que le négationnisme, cela permet de réunir sous cette même infraction les minorations outrancières, les reprises de textes négationnistes et les négations partielles et totales de ces crimes.

Peut constituer une contestation de crime contre l'humanité le fait de :

- Nier l'existence d'un crime contre l'humanité
- Minimiser les souffrances des victimes
- Relativiser ou remettre en question les faits
- Inverser les rôles entre les bourreaux et les victimes

La contestation et la négation (art. 24 bis L.1881 modifié par L.24 août 2021)	1 an et 45 000 €	1 an pour agir
--	------------------	----------------

TABLEAU RECAPITULATIF DES PROPOS A CARACTERE RACISTE

Injure raciale non publique	art. R. 625-8-1 CP	1 500 €	1 an pour agir
Injure raciale publique	art. 33 al. 3 L. 1881	1 an et 45 000 €	1 an pour agir
Diffamation raciale non publique	art. R. 625-8 CP	1 500 €	1 an pour agir
Diffamation raciale publique	art. 32 al. 2 L. 1881	1 an et 45 000 €	1 an pour agir
Provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence non publique	art. R. 625-7 CP	1 500 €	1 an pour agir
Provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence publique	art. 24 al. 7 L. 1881	1 an et 45 000 €	1 an pour agir
Menaces avec ordre :- Menaces de commettre un crime ou un délit - Menaces de mort	art. 222-18 CP + 132-76 CP	3 ans et 45 000 € (6 ans et 45 000 € si à caractère raciste) 5 ans et 75 000 € (7 ans et 75 000 € si à caractère raciste)	6 ans pour agir
Menaces de commettre un crime ou délit Menaces de mort	Art. 222-17 CP + 132-76 CP Art 222-17 CP + 132-76B CP	6 mois et 7 500 € à caractère raciste : 1 an et 7 500 € 3 ans et 45 000 € à caractère raciste : 6 ans et 45 000 €	6 ans pour agir
Apologie de crimes de guerre et crimes contre l'humanité	art. 24 al. 5 L. 1881	5 ans et 45 000 €	1 an pour agir

Contestation de crime l'humanité	art. 24 bis L. 1881	1 an et 45 000 €	1 an pour agir
-------------------------------------	---------------------	------------------	----------------

Cumul de qualification en droit de la presse

Infractions concernées	Cumul	Conditions/Exemple
Injure et Diffamation	Non	Ce sont des atteintes distinctes à l'honneur ; le juge doit qualifier l'une ou l'autre, mais pas les deux.
Injure et Provocation à la haine	Oui	Exemple : traiter un groupe de « parasites à éliminer » constitue une injure doublée d'une incitation à la haine.
Diffamation et Provocation à la haine	Oui	Cumul possible si les propos contiennent à la fois une allégation portant atteinte à l'honneur (diffamation) et un appel à la haine. Exemple : accuser une communauté d'être responsable de crimes tout en appelant à des représailles.
Provocation à la haine et Apologie de crimes contre l'humanité	Oui	Cumul admis si les propos incitent à la haine et valorisent un crime contre l'humanité.
Contestation et Apologie de crimes contre l'humanité	Oui	Cumul possible si les propos contestent la réalité d'un crime tout en glorifiant ses auteurs.
Limite générale au cumul	Non si les infractions protègent la même valeur juridique	Le cumul est exclu lorsque les qualifications visent une seule et même atteinte (ex. : deux atteintes à l'honneur).

II - AGIR CONTRE LES PROPOS RACISTES

➤ Les prouver

La plus grande difficulté que rencontrent les personnes qui sont victimes de propos à caractère raciste est d'en rapporter la preuve. Toutefois, comme pour toute procédure devant les juridictions pénales, **la preuve est libre** : c'est-à-dire que tout moyen de preuve (enregistrement audio/vidéo, témoignage, etc.), même obtenu de manière déloyale, pourra être présenté au juge.

- Pour connaître les preuves qui peuvent être présentées devant les juridictions pénales, reportez-vous à la fiche n° 4 « Les moyens de preuves au pénal » page 44.

➤ Les faire condamner

Les propos publics par voie de presse ou sur internet appellent préliminairement quelques précisions sur les auteurs et personnes qui peuvent être déclarées responsables et faire l'objet de poursuites.

Support papier – sites d'informations

Dans ces domaines, il existe ce que l'on appelle une « **responsabilité en cascade** » :

- En premier seront poursuivis les directeurs de publications ou éditeurs, quelles que soient leurs professions ou leurs dénominations, ainsi que les codirecteurs de la publication ;
- Puis à défaut, les auteurs du texte ;
- Puis à défaut, les imprimeurs du texte ;
- Et enfin à défaut encore les vendeurs, distributeurs et afficheurs du texte.

Lorsque les directeurs ou codirecteurs de la publication ou les éditeurs sont mis en cause, les auteurs sont poursuivis comme complices.

Par exemple, Franz-Olivier Giesbert avait été poursuivi pour un article paru dans « le Point » par SOS Racisme. Il n'était pas l'auteur du texte mais, ayant la qualité de directeur de publication, il en était responsable.

Sur internet

Internet est un outil très riche d'informations, mais il s'est aussi révélé être difficile à canaliser, particulièrement concernant les propos haineux. Les individus sur la toile pensent pouvoir agir en toute impunité derrière un écran et un pseudonyme, et pourtant : le responsable est en premier lieu l'auteur direct du texte.

L'hébergeur, quant à lui, n'est pas responsable (ni civilement ni pénalement) des contenus stockés, sauf si (article 6 de la loi du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique) :

- Il avait effectivement connaissance du caractère manifestement illicite de ces contenus.

- S'il n'a pas agi promptement pour retirer ces contenus ou les rendre inaccessibles dès qu'il en a eu connaissance.

L'hébergeur n'a pas un devoir général de surveillance, mais il a toutefois plusieurs obligations :

- Faire cesser les contenus illicites.
- En cas de demande judiciaire, opérer une surveillance ciblée et temporaire, fermer l'accès à internet à un internaute en cas d'activité illicite, transmettre des données permettant d'identifier un abonné.
- Mettre en place un dispositif pour que les internautes puissent signaler les abus.
- Informer les autorités publiques compétentes de toutes activités illicites qui leur seraient signalées.
- Rendre publics les moyens qu'elles consacrent à la lutte contre ces activités illicites.



Procédures alternatives

Demande de retrait et signalement de contenus sur internet

- Lorsque les propos sont tenus sur internet, il est tout d'abord possible d'en demander le retrait à l'hébergeur, qui est à ce titre tenu de mettre en place un mécanisme de signalement des contenus illicites.
- Il est par ailleurs possible d'utiliser la plateforme PHAROS mise en place en 2009 par le ministère de l'Intérieur (Plateforme d'Harmonisation, d'Analyse, de Recoupement et d'Orientation des Signalements) qui a pour mission de veiller aux contenus sur internet, qu'il s'agisse de propos racistes, haineux ou de contenus pédopornographiques en cliquant sur le lien suivant :

<https://www.internet-signalement.gouv.fr/PortailWeb/planets/Accueil!input.action>

Le cas particulier des troubles de voisinages

Les propos racistes dans le cadre de conflits de voisinage sont très fréquents. S'immisçant dans le quotidien de la sphère privée, ils appellent quelques précisions sur ce qui peut être qualifié de « troubles du voisinage » et quels moyens alternatifs aux procédures judiciaires (souvent trop longues pour ce genre de situations) sont mis en place.

Pour parler de trouble anormal de voisinage, plusieurs critères doivent être réunis :

- L'existence d'un trouble ou d'un désagrément,
- Le trouble occasionné doit être anormal et excessif, c'est-à-dire excéder les troubles générés habituellement par le voisinage,
- Ce trouble anormal doit également perdurer dans le temps ou être répétitif.

La responsabilité du trouble anormal du voisinage est une responsabilité sans faute : c'est-à-dire que la victime n'a pas à prouver la faute de l'auteur du trouble, seule l'existence d'un trouble anormal et régulier suffit.

Toutefois, avant d'envisager une action judiciaire, il est possible de contacter un service de médiation. Peu de gens connaissent ces services, pourtant la plupart des mairies en sont dotées. Ils permettent de chercher une solution au conflit en cours et accessoirement de démontrer la bonne foi de la victime dans la recherche d'une pacification des rapports de voisinage.

Pour bénéficier de ce service, il suffit donc de se rendre à la mairie de sa commune de résidence afin de connaître les coordonnées et modalités de saisine de ce service.

Procédure judiciaire

S'engager dans une procédure judiciaire ne doit pas être un choix fait à la légère : ces procédures peuvent être longues et coûteuses, tant financièrement que moralement. Pour l'initier, il faut donc s'assurer d'avoir assez d'éléments et de ressources pour la mener à bien. Être accompagné(e) d'une association ou d'un avocat devient alors un atout : l'isolement des victimes les conduit souvent à abandonner des procédures dont elles perdent le fil.

Lorsque l'on est certain de vouloir et pouvoir aller au bout de cette démarche, il est alors possible dans le cadre des propos à caractère raciste de déposer une plainte.

- Pour connaître le cheminement d'une plainte jusqu'au procès, reportez-vous à la fiche n°7 « Le cheminement d'une plainte » page 46.
- Pour savoir comment trouver un avocat, reportez-vous à la fiche n°10 « Comment trouver un avocat ? » page 50.
- Pour savoir si vous pouvez bénéficier de l'aide juridictionnelle, reportez-vous à la fiche n°9 « L'aide juridictionnelle » page 49.

2 - LES ACTES RACISTES



Les actes racistes et antisémites constituent des infractions de droit commun, qui sont ensuite – ce qui est une exception en droit pénal – **aggravées par le mobile raciste de l'infraction**.

Cela signifie que le meurtre ou la torture, par exemple, sont déjà interdits mais qu'ils seront aggravés et punis par une peine plus lourde s'il existe un mobile raciste.

Pour bien comprendre, l'article 132-76 du Code pénal explique en effet que :

« Lorsqu'un crime ou un délit **est précédé, accompagné ou suivi** de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui soit 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, soit établissent que les faits ont **été commis contre la victime pour l'une de ces raisons**, le maximum de la peine privative de liberté encourue est relevé ainsi qu'il suit :

1° Il est porté à la réclusion criminelle à perpétuité lorsque l'infraction est punie de trente ans de réclusion criminelle ;

2° Il est porté à trente ans de réclusion criminelle lorsque l'infraction est punie de vingt ans de réclusion criminelle ;

3° Il est porté à vingt ans de réclusion criminelle lorsque l'infraction est punie de quinze ans de réclusion criminelle ;

4° Il est porté à quinze ans de réclusion criminelle lorsque l'infraction est punie de dix ans d'emprisonnement ;

5° Il est porté à dix ans d'emprisonnement lorsque l'infraction est punie de sept ans d'emprisonnement ;

6° Il est porté à sept ans d'emprisonnement lorsque l'infraction est punie de cinq ans d'emprisonnement ;

7° Il est porté au double lorsque l'infraction est punie de trois ans d'emprisonnement au plus.

Le présent article n'est pas applicable aux infractions prévues aux articles 222-13, 225-1 et 432-7 du présent code, ou au septième alinéa de l'article 24, au deuxième alinéa de l'article 32 et au troisième alinéa de l'article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse. »

LES VIOLENCES CONTRE LES PERSONNES

Les violences racistes sont encore très fréquentes et la difficulté dans ce genre de cas sera de rapporter la preuve du mobile raciste.

I - DEFINIR LES ACTES RACISTES A L'EGARD DES PERSONNES

➤ Les violences volontaires à caractère raciste

Exemple :

Une personne roue de coups une personne à terre en proférant des injures à caractère raciste « *tiens sale nègre !* », débouchant sur une perte de ses capacités visuelles et une infirmité permanente. Les faits peuvent alors être qualifiés de violences volontaires à caractère raciste, et punis d'une peine pouvant aller jusqu'à 20 ans de réclusion criminelle.

Les violences volontaires à caractère raciste doivent donc réunir trois critères :

- le mobile raciste,
- les violences,
- l'intention de porter des coups.

Le législateur fait ensuite une gradation des peines en fonction d'une gradation des conséquences sur la victime.

C'est ce que l'on appelle les ITT : les **Incapacités Totale de Travail**. Il ne s'agit pas du nombre de jours d'arrêt de travail mais de la période durant laquelle la victime subira une gêne dans l'accomplissement des gestes de la vie courante (se laver, manger, s'habiller etc.). Les seuils d'ITT sont déterminés par l'**UMJ (Unité Médico-Judiciaire)** et non par le médecin traitant qui n'a pas qualité pour les quantifier. Ils sont essentiels car ils déterminent la peine encourue par l'agresseur.

Violences entraînant une ITT inf. ou égale à 8 jours (art. 222-13, 5°bis CP)	3 ans et 45 000 €	6 ans pour agir
Violences entraînant une ITT sup. à 8 jours (art. 222-11 + art. 132-76 CP)	6 ans et 45 000 €	6 ans pour agir
Violences entraînant une mutilation/infirmité permanente (art. 222-9 + art. 132-76 CP)	15 ans de réclusion criminelle et 150 000€	20 ans pour agir
Violences entraînant la mort sans intention de la donner (art. 222-7 + art. 132-76 CP)	20 ans de réclusion criminelle	20 ans pour agir

➤ La torture à caractère raciste

Exemple

Une personne gardée à vue, frappée avec une extrême violence lors de ses différents interrogatoires, humiliée et subissant des propos racistes, dans le seul but de la faire parler peut être considérée par le juge comme étant victime de torture à caractère raciste.

On peut parler de torture à caractère raciste lorsque sont réunis les critères suivants :

- des violences aigües physiques ou mentales,
- portées intentionnellement,
- à raison « de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, de la victime à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée »,
- de manière répétée dans le but de faire souffrir la victime,
- et niant ainsi sa dignité humaine.

Torture à caractère raciste (art. 222-1 + art. 132-76 CP)	20 ans de réclusion criminelle	20 ans pour agir
---	--------------------------------	------------------

➤ Le meurtre à caractère raciste

Exemple :

En 2000, deux skinheads ont été condamnés pour meurtre à caractère raciste à 20 ans de réclusion criminelle : en sortie pour « *casser du boucaque* », ils avaient tué un jeune mauricien croisé par hasard en lui faisant ingérer de force une bière coupée à l'acide avant de le jeter à l'eau. Il réussira à chercher de l'aide auprès d'un médecin mais décèdera 16 jours plus tard.

On parle de meurtre à caractère raciste lorsque les critères suivants sont réunis :

- le fait de donner la mort volontairement,
- à raison « de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, de la victime à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Le meurtre à caractère raciste (art. 221-1 + art. 132-76 CP)	Réclusion criminelle à perpétuité	20 ans pour agir
--	-----------------------------------	------------------

TABLEAU RECAPITULATIF DES VIOLENCES A CARACTERE RACISTE

Les violences entraînant une incapacité de travail inférieure ou égale à 8 jours	art. 222-13, 5°bis CP	3 ans et 45 000 €	6 ans pour agir
Les violences entraînant une incapacité de travail inférieure ou égale à 8 jours	art. 222-11 + art. 132-76 CP	6 ans et 45 000 €	20 ans pour agir
Les violences entraînant une mutilation ou une infirmité permanente	art. 222-9 + art. 132-76 CP	15 ans de réclusion criminelle et 150 000€	20 ans pour agir
Les violences entraînant la mort sans intention de la donner	art. 222-7 + art. 132-76 CP	20 ans de réclusion criminelle	20 ans pour agir
Torture à caractère raciste	art. 222-1 + art. 132-76 CP	20 ans de réclusion criminelle	20 ans pour agir
Meurtre à caractère raciste	art. 221-1 + art. 132-76 CP	Réclusion criminelle à perpétuité	20 ans pour agir

II - AGIR CONTRE LES ACTES RACISTES A L'EGARD DES PERSONNES

Les prouver

Afin de prouver des violences à l'encontre d'une personne, aggravées par un mobile raciste, la première preuve à rapporter sera celle des violences, et plus particulièrement de l'impact qu'elles ont eues sur la victime. Il s'agira ensuite de prouver la circonstance aggravante du mobile raciste, et plus particulièrement les propos à caractère raciste pouvant précéder, accompagner ou suivre les violences.

Comme pour toute procédure devant les juridictions pénales, la preuve est libre : c'est-à-dire que tout moyen de preuve (enregistrement vidéo, mail, etc.) pourra être présenté au juge.

- Pour connaître les preuves utilisables devant les juridictions pénales, reportez-vous à la fiche n° 4 « Les moyens de preuves au pénal » page 44.

Les faire condamner

S'engager dans une procédure judiciaire ne doit pas être un choix fait à la légère : ces procédures peuvent être longues et couteuses, tant financièrement que moralement. Pour l'initier il faut donc s'assurer d'avoir assez d'éléments et de ressources pour la mener à bien. Être accompagné(e) d'une association ou d'un avocat devient alors un atout : l'isolement des victimes les conduit souvent à abandonner des procédures dont elles perdent le fil.

Lorsque l'on est certain de vouloir et pouvoir aller au bout de cette démarche, il est alors possible dans le cadre des actes racistes de déposer une plainte.

- Pour connaître le cheminement d'une plainte jusqu'au procès, reportez-vous à la fiche n° 7, page 46.
- Pour savoir comment trouver un avocat, reportez-vous à la fiche n° 10 « Comment trouver un avocat ? », page 50.
- Pour savoir si vous pouvez bénéficier de l'aide juridictionnelle, reportez-vous à la fiche n° 9 « L'aide juridictionnelle » page 49.

LES ATTEINTES AUX BIENS

Si elles peuvent sembler dérisoires par rapport aux violences contre des personnes, les atteintes aux biens à caractère raciste sont à connaître et à prendre avec le sérieux qu'elles méritent puisqu'elles peuvent bien souvent mettre en lumière un climat violent et menaçant pouvant présager un passage à l'acte contre les personnes.

I - DEFINIR LES ACTES RACISTES A L'EGARD DES BIENS

➤ Les destructions, dégradations, détériorations à caractère raciste avec et sans danger pour les personnes

Exemple :

Lorsqu'une personne grave sur la voiture de son voisin une inscription antisémite, cette dégradation ne crée pas de danger pour les personnes, elle encoure alors 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende. En revanche, peindre des tags racistes sur les murs d'un établissement et tenter d'y mettre le feu crée un danger pour les personnes, leurs auteurs encourent alors 20 ans d'emprisonnement et 150 000€ d'amende.

On parle de destruction à caractère raciste quand les critères suivants sont réunis :

- Des dégâts entendus au sens large puisque la loi parle de destruction, dégradation et détérioration,
- Sur un bien appartenant à quelqu'un,
- Par le biais de propos, de signes ou de dessins racistes,
- Avec ou sans danger pour les personnes, la première possibilité engageant une peine plus lourde pour son auteur.

Destructions sans danger pour les personnes à caractère raciste (art. 322-1 + art. 132-76 CP)	4 ans et 30 000 €	6 ans pour agir
Destructions avec danger pour les personnes à caractère raciste - Sans ITT - Avec ITT ≤ 8j - Avec ITT > 8j (art. 322-6 + art. 132-76 CP)	- 15 ans et 150 000 € - 20 ans et 150 000€ - 30 ans et 150 000€	6 ans pour agir

➤ Le vol à caractère raciste

Exemple :

Expliquer à ses voisins qu'il n'est pas question qu'un « *immigré* » ait une plus belle voiture que soi et la lui voler correspond à un vol à caractère raciste.

Pour parler de vol à caractère raciste il faut que ces critères soient réunis :

- la soustraction frauduleuse de la chose d'autrui : c'est-à-dire prendre un objet que l'on sait appartenir à quelqu'un, sans son consentement,
- à raison « de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, de la victime à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Vol à caractère raciste (art. 311-3 + art. 132-76 CP)	6 ans et 45 000 €	6 ans pour agir
---	-------------------	-----------------

➤ L'extorsion à caractère raciste

Exemple :

Lorsqu'un individu, à l'aide d'un couteau, menace une personne en lui disant « *File-moi ton sac sale asiat' ou je t'égorge* », elle se rend coupable d'extorsion à caractère raciste.

L'extorsion à caractère raciste doit réunir plusieurs critères :

- Comme pour le vol, cela commence par la soustraction frauduleuse d'un bien (pris dans son sens large),
- Mais en l'obtenant cette fois par la force, la menace, la contrainte,
- Et à raison « de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, de la victime à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

L'extorsion à caractère raciste (art. 312-1 + art. 132-76 CP)	10 ans et 100 000 €	6 ans pour agir
---	---------------------	-----------------

La violation de sépulture à caractère raciste

Exemple :

Des croix gammées sont peintes sur des tombes dans un cimetière d'Alsace : il s'agit d'une profanation de sépulture raciste.

La violation ou profanation de tombeaux, de sépultures, d'urnes cinéraires ou de monuments édifiés à la mémoire des morts est constituée de trois critères :

- d'une part, l'intention de l'auteur de porter atteinte au cadavre ou à la sépulture ou urne dans lequel se trouve les restes du cadavre,
- d'autre part, la dégradation du cadavre ou de sa sépulture,
- à raison « de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, de la victime à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

La violation de sépulture à caractère raciste (art.225-17 + art. 132-76 CP)	2 ans et 15 000 €	6 ans pour agir
La violation de sépulture avec atteinte à l'intégrité du cadavre à caractère raciste (art.225-17 + art. 132-76 CP)	4 ans et 30 000 €	6 ans pour agir

TABLEAU RECAPITULATIF DES ATTEINTES AUX BIENS A CARACTERE RACISTE

Destruction, dégradation, détérioration à caractère raciste, ne présentant pas de danger pour les personnes	art.322-1 + art. 132-76 CP	4 ans et 30 000 €	6 ans pour agir
Destruction, dégradation, détérioration à caractère raciste, de nature à créer un danger pour les personnes	art.322-8 + art. 132-76 CP	15 à 30 ans (selon ITT) et 150 000 €	6 ans pour agir
Vol à caractère raciste	art.311-3 + art. 132-76 CP	6 ans et 45 000 €	6 ans pour agir
Extorsion à caractère raciste	art.312-1 + art. 132-76 CP	10 ans et 100 000 €	6 ans pour agir
La violation de sépulture à caractère raciste	art.225-17 + art. 132-76 CP	2 ans et 15 000 €	6 ans pour agir
Violation de sépulture à caractère raciste avec atteinte à l'intégrité du cadavre	art.225-17 + art. 132-76 CP	4 ans 30 000€	6 ans pour agir

II – AGIR CONTRE LES ACTES RACISTES A L'EGARD DES BIENS

Les prouver

Comme pour les violences commises à l'égard des personnes, la première difficulté sera de démontrer le mobile raciste. Au-delà de cet aspect, les atteintes aux biens appelleront la présentation de preuves particulières, notamment le constat d'un huissier de la dégradation du bien ou encore la preuve de la propriété du bien volé ou extorqué.

- Pour connaître les preuves utilisables devant les juridictions pénales, reportez-vous à la fiche n° 4 « Les moyens de preuves au pénal » page 44.

Les faire condamner

S'engager dans une procédure judiciaire ne doit pas être un choix fait à la légère : ces procédures peuvent être longues et coûteuses, tant financièrement que moralement. Pour l'initier il faut donc s'assurer d'avoir assez d'éléments et de ressources pour la mener à bien. Être accompagné(e) d'une association ou d'un avocat devient alors un atout : l'isolement des victimes les conduit souvent à abandonner des procédures dont elles perdent le fil.

Lorsque l'on est certain de vouloir et pouvoir aller au bout de cette démarche, il est alors possible dans le cadre des atteintes aux biens à caractère raciste de déposer une plainte.

- Pour connaître le cheminement d'une plainte jusqu'au procès, reportez-vous à la fiche n°7, page 46.
- Pour savoir comment trouver un avocat, reportez-vous à la fiche n°10 « Comment trouver un avocat ? » page 50.
- Pour savoir si vous pouvez bénéficier de l'aide juridictionnelle, reportez-vous à la fiche n°9 « L'aide juridictionnelle » page 49.

3 - LES DISCRIMINATIONS

➤ Définition de la discrimination

Les discriminations sont interdites dans différents domaines. Le point commun de chacun de ces secteurs est l'idée selon laquelle la liberté d'entreprendre doit être couplée à une égalité de traitement.

D'un point de vue juridique, on parle de discrimination lorsqu'à situation égale, des personnes subissent un traitement différent fondé sur des critères illégaux et qui produit une inégalité. « **Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi dans un domaine visé par la loi** » comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc.

- Attention, si ces critères sont légaux, par exception, la discrimination sera autorisée.

C'est le cas par exemple de la discrimination positive sur la base des origines sociales mise en place dans certaines grandes écoles pour en faciliter l'accès.

C'est aussi le cas lorsque pour un film, par exemple, une production publie une annonce à la recherche d'un acteur. C'est une discrimination fondée sur le sexe qui, normalement, est illégale, mais exceptionnellement autorisée dans le monde du spectacle.

- En revanche, si les critères sont illégaux, la discrimination sera interdite.

Ces critères sont énumérés à l'article 225-1 du Code pénal :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

Contrairement à ce que l'on peut penser, tous les traitements différents ne peuvent pas être qualifiés de discrimination. La loi en énumère une liste limitative à l'article 225-2 :

« La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, 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 à l'article 225-1-1 ;

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 à l'article 225-1-1 ;

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 sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »

Les discriminations dites raciales sont ainsi celles :

- fondées sur l'origine et l'appartenance réelle ou supposée à une nation, ethnie, une race ou une religion déterminée,
- correspondant aux comportements prohibés listés à l'article 225-2 du Code pénal.

Discrimination (art. 225-1 et 225-2 CP)	3 ans et 45 000 €	6 ans pour agir
Discrimination dans la fonction publique (art. 225-2 CP)	3 ans et 45 000 €	5 ans pour agir (art. 7 bis de la L. 13 juillet 1983)
Discrimination dans l'emploi (art. L 1132-1 CT et 225-2 CP)	3 ans et 45 000 €	5 ans pour agir devant le CPH (art. L 1134-5 CT)
Discrimination par une personne dépositaire de l'autorité publique (art. 432-7 CP)	5 ans et 75 000 €	6 ans pour agir
Harcèlement moral discriminatoire (art. 222-33-2-2 + art. 132-76 CP)	2 ans et 15 000€	6 ans pour agir
Harcèlement moral discriminatoire dans l'emploi (art. 222-33-2 + art. 132-76 CP et art. L.1152-1 CT)	4 ans et 30 000€	6 ans pour agir

► Discrimination directe - discrimination indirecte

A la suite de la directive européenne 2000/78/CE portant la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, le législateur français a opéré une distinction entre les discriminations directes et indirectes.

La discrimination peut ainsi être :

- **Directe** : « [...] la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, 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. »

Il s'agit, par exemple, de la politique générale d'une entreprise qui refuserait de promouvoir les cadres d'origine maghrébine de son entreprise.

- **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. »

Il s'agit, par exemple, d'une entreprise qui offrirait des jobs d'été aux enfants de ses salariés : rien de particulier en soi, mais si les cadres de cette entreprise ne sont pas d'origine immigrée, indirectement les jeunes d'origine immigrée seront exclus d'un processus de recrutement auquel ils auraient pu participer.

► Discrimination et pluralité de critères

Même si la loi énumère une liste de critères, cela n'implique pas pour autant que seul un critère peut être à l'origine de la discrimination : on parle alors d'intersectionnalité de critères.

Comme lorsqu'une femme se fait harceler sur son lieu de travail par un collègue qui lui tient des propos tant sexistes que racistes.

► Discrimination par une personne dépositaire de l'autorité publique

A noter que la qualité de la personne qui discrimine peut être déterminante :

L'article 432-7 du Code pénal dispose que si une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, commet une discrimination en refusant le bénéfice d'un droit légal ou en entravant l'exercice normal d'une activité économique, elle encourt une peine de cinq ans d'emprisonnement et une amende de 75 000 €.

Une fois le concept de discrimination acquis, nous aborderons dans un premier temps les discriminations que l'on rencontre le plus fréquemment, à savoir les discriminations dans l'emploi, pour ensuite traiter les discriminations dans l'accès aux biens et aux services.

LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

I – DEFINIR LES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS L'EMPLOI

Avertissement : le cas particulier des fonctionnaires

Le chapitre qui suit portera sur les discriminations dans l'emploi privé. Si les mécanismes de la discrimination sont les mêmes lorsqu'ils ont lieu à l'égard d'un fonctionnaire, les voies qui lui sont ouvertes sont différentes.

Dans leur cas, il faut en effet se référer à la loi du 13 juillet 1983, et plus particulièrement à son article 6. Dans ce cadre, le délai de prescription est de cinq ans et le litige n'est pas porté devant le Conseil de Prud'hommes mais devant le Tribunal administratif.

➤ Définition : la discrimination dans l'emploi

Correspondant à la majorité des cas de discriminations rencontrés, ces discriminations impliquent de très nombreux cas de figures qui suivent le déroulement de la carrière : de l'entrée en poste à la fin d'un contrat, elles peuvent se décliner largement, qu'il s'agisse d'un stage, d'une formation ou d'un emploi.

Rappelons tout d'abord l'article du Code du travail qui interdit les discriminations dans le domaine de l'emploi :

Article L.1132-1 du Code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

➤ Lors de l'embauche

Exemple :

Un candidat ayant un nom à consonance étrangère postule à une offre d'emploi qui correspond parfaitement à son profil. Le jour même, il reçoit un courriel lui expliquant que le poste est déjà pourvu. Pourtant, il s'aperçoit que l'offre est toujours en ligne. Pour s'assurer que ce n'est pas la consonance de son nom qui a joué en sa défaveur dans le processus de recrutement, il postule de nouveau en changeant seulement son nom et prénom, sans consonance étrangère cette fois. Il est convoqué à un entretien.

Lors du recrutement, un candidat ne peut être exclu que sur la base de considérations objectives, c'est-à-dire sur ses compétences (diplômes ou expériences à l'appui) à occuper le poste proposé.

Lors de l'exécution du contrat de travail

Exemple :

Une salariée, après 15 ans de carrière, se rend compte au cours d'une conversation avec une collègue qui a les mêmes diplômes, la même expérience et la même ancienneté dans l'entreprise, qu'elle est moins bien rémunérée et qu'elle a un moins bon statut sur l'échelle des postes de l'entreprise.

Lors de l'exécution du contrat, l'entrave à la promotion professionnelle du salarié est prohibée : un salarié ne peut en aucun cas être mis au placard, interdit de formation, sanctionné ou rémunéré de façon défavorable sur la base de critères illégaux.

Le harcèlement moral discriminatoire

Exemple :

Un salarié subit depuis trois ans des propos et comportements à caractère raciste de la part d'un collègue responsable des cuisines du self. Chaque pause déjeuner devient une épreuve au cours de laquelle ce collègue lui adresse des remarques racistes, imite un singe ou le bouscule.

Le harcèlement moral est prévu à l'article L. 1152-1 du Code du travail. Pour pouvoir parler de harcèlement moral, il faut que les critères suivants soient réunis :

- des agissements répétés ou un acte unique suffisamment grave,
- une dégradation des conditions de travail,
- portant atteinte à la dignité de la personne,
- altérant sa santé physique ou mentale,
- ou compromettant son avenir professionnel.

Le harcèlement est assimilé à un comportement discriminatoire lorsqu'il est en lien avec un critère de discrimination, tel que l'origine, l'apparence physique, l'état de santé ou l'orientation sexuelle.

Le harcèlement est la répétition de propos et de comportements ayant pour but ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime. Cela se traduit par des conséquences sur la santé physique ou mentale de la personne harcelée.

C'est la fréquence et la teneur des actes qui comptent.

Ces actes peuvent être notamment :

- Des insultes ou vexations,
- Des menaces,
- Des propos obscènes,
- Des appels téléphoniques,
- Des SMS ou courriers électroniques malveillants,
- Des visites au domicile ou passages sur le lieu de travail...

Acte unique ou agissement répétés :

Un acte unique suffisamment grave peut suffire pour laisser présager des agissements de harcèlement moral. La Cour d'appel de Paris a en effet estimé, dans un arrêt de 2019, qu'un acte unique, en l'espèce, un cahier de prières brûlé dans le casier d'un salarié avec l'inscription « FN 2017 », constitue un harcèlement en raison de l'origine et/ou des convictions religieuses, sans exiger la répétition des agissements.



L'obligation de sécurité de l'employeur

L'employeur doit prendre toute mesure nécessaire pour assurer la sécurité et la protection de ses employés : ce qui inclut la préservation de leur santé physique et mentale.

Il s'agit d'une obligation de résultat. En d'autres termes, s'il manque à cette obligation, cela pourra être considéré par les juges comme une faute inexcusable. Ainsi, dès qu'il en a connaissance, l'employeur a l'obligation de sanctionner les auteurs de propos racistes.



Lors de la rupture contrat

Exemple :

Un directeur est nommé à la direction d'une équipe d'agents de sécurité. Il souhaite « *faire du ménage* » dans son équipe et licencie tous les membres non blancs de son équipe sur la base de motifs fallacieux : l'entreprise sera condamnée pour licenciement discriminatoire.

La rupture du contrat de travail, lorsqu'elle est aux torts du salarié, ne doit se baser que sur des manquements du salarié. En aucun cas la décision ne peut être fondée sur des critères prohibés.

II - AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS L'EMPLOI

Les prouver

S'agissant des discriminations dans le domaine de l'emploi, des particularités dans la procédure comme dans la méthode de récolte de preuves ont été mises en place par le législateur.

Aménagement de la charge de la preuve :

Cette exception aux règles communes a été introduite car il a été considéré que, du fait du lien de subordination qui lie le salarié à son employeur, celui-ci aura plus de difficultés à rapporter la preuve de la violation de ses droits.

Ainsi, lors d'un procès devant les juridictions prud'homales, c'est à l'employeur de rapporter la preuve qu'il n'a pas commis de discrimination. Le salarié, quant à lui, présente **un ensemble de faits laissant supposer une discrimination** directe ou indirecte et l'employeur doit prouver que la décision qu'il a prise (niveau de salaire, rémunération, etc.) était justifiée par **des éléments objectifs étrangers à toute discrimination**.

Attention, lorsqu'il s'agit d'un refus d'embauche, ce refus doit être **explicite**. La victime doit en apporter la preuve : une candidature restée sans réponse ne constitue pas en soi un refus. Il est ainsi difficile de démontrer l'existence d'une discrimination à l'embauche puisque l'employeur n'est pas obligé d'expliquer au candidat le motif du refus de sa candidature. Dans ce cas, le candidat peut envoyer un mail pour s'enquérir de la situation et connaître la décision prise à l'égard de sa candidature. Les motifs, s'ils sont donnés, pourront constituer un indice de discrimination.

Protection des témoins

Dans le cas des discriminations dans l'emploi, il est souvent délicat de trouver des collègues qui accepteraient de témoigner : la peur de perdre leur propre emploi les pousse souvent à refuser.

C'est pourquoi il est essentiel de savoir et de rappeler que **l'article L.1132-3** du Code du travail prévoit une protection du salarié qui témoignerait des discriminations subies par un collègue :

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné [...] »

Méthode François Clerc

Cette méthode créée par François Clerc, syndicaliste à la CGT, permet à l'aide d'un calcul de démontrer la discrimination dans l'évolution de carrière et notamment dans l'évolution de la rémunération. Ainsi, sur la base d'un panel de salariés de compétences et d'ancienneté similaires voire identiques, en observant la rémunération initiale face à la rémunération actuelle, cette méthode permet d'identifier la différence de traitement et d'évaluer le préjudice.

- Pour connaître les preuves utilisables devant les juridictions civiles et notamment devant le Conseil de Prud'hommes, reportez-vous à la fiche n° 6 « Les moyens de preuves au civil » page 45.
- Pour organiser un testing, reportez-vous à la fiche n° 5 « Le testing » page 44.

Les faire condamner

Protection du salarié

Avant tout développement ultérieur sur les procédures à mener, il est essentiel de rappeler ici que le salarié initiant une procédure contre son employeur bénéficie d'une protection.

Ainsi, l'article L.1134-4 du Code du travail interdit le licenciement fondé sur l'action qu'aurait engagée un salarié. Le licenciement sera déclaré nul et le salarié s'il le souhaite pourra être réintégré. Par ailleurs, le juge pourra exiger que son employeur lui verse une indemnité au moins égale à six mois de salaires, en plus des indemnités légales de licenciement.

Procédures alternatives

Avant même de saisir un juge, il existe un certain nombre de démarches que le salarié ou le candidat à un emploi peut, voire doit effectuer :

- Tout d'abord, s'agissant de salariés en poste, qui souhaitent comprendre pourquoi leur rémunération ou leur niveau dans la hiérarchie interne n'évolue pas au rythme qui leur semblerait convenable, ou qui seraient victimes de harcèlement moral discriminatoire, la première étape est de **saisir leur employeur**. Cette étape est essentielle et doit respecter une certaine forme. Le salarié devrait préalablement écrire par lettre recommandée avec accusé de réception à sa direction. Ainsi, il pourra par la suite démontrer au juge qu'il a cherché une solution et que son employeur ne pouvait ignorer la situation dans laquelle il se trouvait. Par ailleurs, cette étape peut parfois se suffire à elle-même et ouvrir une discussion mettant fin au conflit.
- Au-delà de sa direction, le salarié peut trouver conseils et écoute auprès **du délégué du personnel ou du représentant syndical** de sa structure.
- **L'inspection du travail** demeure également un interlocuteur de choix dans la mesure où elle peut se rendre sur le lieu de travail, exiger des réponses de la part de l'employeur, rendre des rapports sur ce qu'elle peut considérer comme des violations des droits des salariés et orienter le salarié vers les services dont il pourrait avoir besoin, comme notamment la médecine du travail.

Procédures judiciaires

S'engager dans une procédure judiciaire ne doit pas être un choix fait à la légère : ces procédures peuvent être longues et coûteuses, tant financièrement que moralement. Pour l'initier, il faut donc s'assurer d'avoir assez d'éléments et de ressources pour la mener à bien. Être accompagné(e) d'une association ou d'un

avocat devient alors un atout : l'isolement des victimes les conduit souvent à abandonner des procédures dont elles perdent le fil.

Lorsque l'on est certain de vouloir et pouvoir aller au bout de cette démarche, il est alors possible, dans le cadre des discriminations dans l'emploi, de mener deux types de procédures :

Le choix entre deux procédures : pénale ou civile

S'agissant d'une infraction, le ou la salarié(e) victime de discrimination dans l'emploi peut choisir de saisir la justice pénale en déposant plainte.

Le choix de l'opportunité d'une procédure ou d'une autre dépend des circonstances de l'espèce et doit faire l'objet d'une réflexion, il ne peut se soumettre à des règles générales.

Naturellement, le Conseil de Prud'hommes peut être intéressant au regard de l'aménagement de la charge de la preuve, mais lorsque les faits sont parfaitement établis, la victime peut préférer présenter son affaire devant le tribunal correctionnel.

Il est aussi envisageable de porter une partie de l'affaire devant le Conseil de Prud'hommes et une autre devant le Tribunal Judiciaire, mais cette finesse dans l'approche procédurale devrait à plus forte raison être élaborée avec un professionnel.

Sursis à statuer

A ce titre, il est nécessaire de savoir que lorsque l'on saisit la justice pénale dans un premier temps, le Conseil de Prud'hommes, si l'on voulait lui soumettre un autre aspect du dossier, pourrait surseoir à statuer avant de rendre sa décision : ce qui signifie qu'il attendrait que le juge pénal ait tranché sa partie pour rendre sa décision sur la sienne. Ce qui naturellement peut énormément allonger les délais.



Procédure devant le Conseil de Prud'hommes

- Pour savoir comment saisir le Conseil de Prud'hommes, reportez-vous à la fiche n° 8 « Saisir le Conseil des Prud'hommes » page 48.



Procédure pénale

- Pour connaître le cheminement d'une plainte jusqu'au procès, reportez-vous à la fiche n°7, page 46.
- Pour savoir comment trouver un avocat, reportez-vous à la fiche n°10 « Comment trouver un avocat ? » page 50.
- Pour savoir si vous pouvez bénéficier de l'aide juridictionnelle, reportez-vous à la fiche n°9 « L'aide juridictionnelle » page 49.

LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCES AUX BIENS ET SERVICES

I – DEFINIR LES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS LES BIENS ET LES SERVICES

Dans ce chapitre, les biens et les services doivent être entendus au sens large du terme. S'agissant des biens, il pourra s'agir d'une vente par un organisme privé ou public.

Concernant les services, ils peuvent réunir les services privés comme les loisirs ou le logement, mais aussi les services publics comme l'éducation.

Quels que soient les domaines que nous aborderont ci-après, il n'existe pas de texte spécifique, il faudra alors se baser sur le texte général des articles 225-1 et 225-2 du Code pénal présenté en introduction.

Dans le logement

Exemple :

Une jeune femme récemment embauchée souhaite quitter le domicile familial et s'installer. Elle trouve une offre d'appartement correspondant à ce qu'elle recherche et à ses capacités financières. Elle appelle l'agence immobilière, qui lui propose une visite. Mais après avoir donné son nom, à consonance étrangère, elle sent une hésitation. Une heure plus tard, l'agence la rappelle pour lui expliquer que le bien est déjà loué. Elle soupçonne une discrimination et demande donc à l'un de ses collègues d'appeler pour demander une visite : on lui propose un rendez-vous. Les agents seront condamnés pour discrimination raciale dans l'accès à un bien.

Dans le secteur du logement, les discriminations porteront sur la jouissance ou la vente d'un bien immobilier, dans le secteur privé (propriétaires lambda) comme dans le secteur public (office HLM), refusées sur la base de critères illégaux.

Il peut donc s'agir comme dans l'exemple ci-dessus d'un refus de visite, de location, de vente, mais aussi de la subordination d'une offre à un critère illégal comme une annonce qui détaillerait : « *Loue chambre dans collocation. Nationalité polonaise exigée* ».

Dans les services publics

Exemple :

Un agent administratif use de pratiques dissuasives à l'encontre d'un usager souhaitant ouvrir un commerce du fait de ses origines. Il se rend ainsi coupable de discrimination.

Les services publics englobent tant l'administration que les établissements d'enseignements, pénitentiaires, de santé, la police, etc.

Ces établissements ont pour points communs de devoir être ouverts à tous sur la base du principe constitutionnel de l'égal accès aux services publics.

La discrimination prend une ampleur particulière dès lors que les personnes exerçant des discriminations dans ces cas sont « *dépositaires de l'autorité publique* ».

Les victimes de ces discriminations peuvent ainsi être des usagers mais aussi des fonctionnaires de ces administrations.

Dans les biens et services

Exemple :

Un homme s'installe à la terrasse d'un café avec deux amis. Après avoir vu le serveur s'occuper de deux tables en les ignorant, il demande au patron s'il peut avoir un café. Réponse du patron : « *On ne sert pas les arabes ici !* ».

Les biens et les services englobent de nombreuses notions, comme la banque, les commerces, les lieux de loisirs comme les clubs sportifs, les discothèques, les établissements d'enseignements, etc.

Le Code de la consommation est pourtant très clair (Art. L 121-11) : un professionnel ne peut refuser la vente d'un bien ou la prestation d'un service que sur la base de motifs légitimes qui sont :

- le caractère anormal de la demande du consommateur,
- la réglementation spécifique applicable au produit (alcool, armes, etc.)

Lorsqu'il refuse ou subordonne son offre à un critère illégal, il se rend alors coupable de discrimination.

L'entrave à l'exercice d'une activité économique

Exemple :

Une femme qui gère un restaurant servant des spécialités antillaises rencontre des difficultés avec le conseil de quartier qui, depuis son installation, fait tout pour que son commerce ferme : appels hebdomadaires aux services d'hygiène indiquant que sa marchandise n'est pas fraîche, appels réguliers aux policiers lorsqu'elle ne respecterait pas les horaires, pour tapages, etc. Les membres de ce conseil se rendent coupables d'entrave à l'exercice d'une activité économique.

Qu'il s'agisse d'individus, de collectifs ou de personnes morales, le fait d'entraver, de gêner une activité économique en fonction de l'origine, la nationalité ou tout autre critère discriminatoire, d'une personne physique ou morale, est constitutif de cette infraction particulière de discrimination.

II - AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS LES BIENS ET SERVICES

➤ Les prouver

Rappelons, dans un premier temps, que s'agissant de discriminations dans l'accès à un bien ou un service, il n'est absolument pas nécessaire de prouver une pratique récurrente, répétée ni même de prouver l'intention de son auteur. La discrimination dans ce cadre est constituée même lorsqu'elle est ponctuelle.

Il suffit alors de faire constater un comportement prohibé (art. 225-2 CP) basé sur un critère interdit (art. 225-1 CP).

Attention, lorsqu'il s'agit d'un refus, par exemple de vente sur internet, ce refus doit être explicite : la victime doit en apporter la preuve.

Dans ce cas, le mode de preuve le plus efficace demeure le testing :

- Pour savoir comment organiser un testing recevable devant un tribunal, reportez-vous à la fiche n°5 « Le testing » page 44
- Pour connaître les preuves utilisables devant les juridictions pénales, reportez-vous à la fiche n°7 « Les moyens de preuves au pénal » page 46.

➤ Les faire condamner

Procédures alternatives

Le cas particulier des médecins et plus généralement des professions encadrées par un ordre

L'article 7 du code de déontologie médicale indique que « *Le médecin doit écouter, examiner, conseiller ou soigner avec la même conscience toutes les personnes quels que soient leur origine, leurs mœurs et leur situation de famille, leur appartenance ou leur non-appartenance à une ethnie, une nation ou une religion déterminée, leur handicap ou leur état de santé, leur réputation ou les sentiments qu'il peut éprouver à leur égard. Il doit leur apporter son concours en toutes circonstances. Il ne doit jamais se départir d'une attitude correcte et attentive envers la personne examinée.* »

En cas de discrimination commise par un médecin, il est également possible de signaler au Conseil Départemental de l'Ordre des Médecin ce manquement déontologique. La procédure à suivre est indiquée sur leur site :

<http://www.ordre-medecins-35.org/vous-etes-un-patient/et-vous-souhaitez-signaler-un-litige-avec-un-medecin/>

Attention : Cette procédure permet de signaler les agissements d'un médecin et de l'exposer à des sanctions disciplinaires. En revanche, elle ne permet pas à la victime de recevoir des dommages-intérêts. Il s'agit donc d'une procédure alternative qui peut être associée à une procédure judiciaire.

De la même façon, s'il s'agit d'un kinésithérapeute, d'un infirmier, etc., un signalement peut être envoyé à l'ordre dont il dépend.

Le cas particulier du refus de vente et de prestations de services

Lorsque la preuve de la discrimination raciale dans la fourniture d'un bien est difficile à rapporter, il est possible pour la victime, comme tout consommateur, de saisir la justice pour le seul refus de vente ou de prestation de services.

En effet, il faut savoir qu'à la base le refus de vente, de prestation de services et la subordination de vente sont régis par le droit de la consommation et que ces pratiques sont punies pénalement.

En effet, d'après l'article L.121-11 du code de la consommation : « *Il est interdit de refuser à un consommateur la vente d'un produit ou la prestation d'un service, sauf motif légitime, et de subordonner la vente d'un produit à l'achat d'une quantité imposée ou à l'achat concomitant d'un autre produit ou d'un autre service ainsi que de subordonner la prestation d'un service à celle d'un autre service ou à l'achat d'un produit.* »

La peine encourue est celle des peines prévues pour les contraventions de 5ème classe, c'est-à-dire 1 500 € d'amende.

Procédures judiciaires

S'engager dans une procédure judiciaire ne doit pas être un choix fait à la légère : ces procédures peuvent être longues et coûteuses, tant financièrement que moralement. Pour l'initier, il faut donc s'assurer d'avoir assez d'éléments et de ressources pour la mener à bien. Être accompagné(e) d'une association ou d'un avocat devient alors un atout : l'isolement des victimes les conduit souvent à abandonner des procédures dont elles perdent le fil.

Lorsque l'on est certain de vouloir et pouvoir aller au bout de cette démarche, il est alors possible dans le cadre des discriminations dans l'accès aux biens et services de mener deux types de procédures.

Le choix entre ces deux procédures se fera naturellement en fonction de la nature de l'entité à l'origine de la discrimination : la procédure pénale s'il s'agit d'un établissement privé, et la procédure administrative s'il s'agit d'une administration.

Procédure pénale

- Pour connaître le cheminement d'une plainte jusqu'au procès, reportez-vous à la fiche n°7, page 46
- Pour savoir comment trouver un avocat, reportez-vous à la fiche n°10 « Comment trouver un avocat ? » page 51
- Pour savoir si vous pouvez bénéficier de l'aide juridictionnelle reportez-vous à la fiche n°9 « L'aide juridictionnelle » page 49.

ANNEXES

1° Modèle de plainte

Lorsqu'elle est adressée par courrier recommandé avec accusé de réception au procureur de la République, elle doit notamment préciser :

- l'état civil complet du plaignant,
- le récit détaillé des faits, la date et le lieu de l'infraction,
- le nom de l'auteur présumé s'il est connu du plaignant (à défaut, il convient de déposer plainte contre X),
- les noms, adresses et coordonnées des éventuels témoins de cette infraction,
- la description et l'estimation provisoire ou définitive du préjudice subi,
- les documents de preuve à disposition : certificats médicaux constatant les blessures, arrêts de travail, factures diverses, constats en cas de dégâts matériels, attestations de témoignage accompagnées d'une copie de la pièce d'identité des témoins, enregistrements audio/vidéo, etc.

2° Modèle d'attestation de témoignage

MINISTÈRE DE LA JUSTICE



N° 11527*02

ATTESTATION

(articles 200 à 203 du nouveau code de procédure civile, article 441-7 du nouveau code pénal)

Je soussigné,

NOM : _____ ☐ Mlle ☐ Mme ☐ M.

PRENOMS : _____

Date de naissance : jour ____ mois ____ année ____

Lieu de naissance : _____
(ville, département)

Profession : _____

Demeurant à : _____

Code postal : _____ Commune : _____

Lien de parenté, d'alliance, de subordination, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec les parties :

☐ OUI

☐ NON

(Cocher la case utile)

Si oui, précisez lequel : _____

Sachant que l'attestation sera utilisée en justice, et connaissance prise des dispositions de l'article 441-7 du code pénal, réprimant l'établissement d'attestation faisant état de faits matériellement inexacts, ci-après rappelées :

"Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende le fait d'établir une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexacts".

(cette phrase doit être écrite, ci-dessous, entièrement de votre main)

Indiquez ci-dessous les faits auxquels vous avez assisté ou que vous avez constatés personnellement :

Votre signature :

Fait à : _____

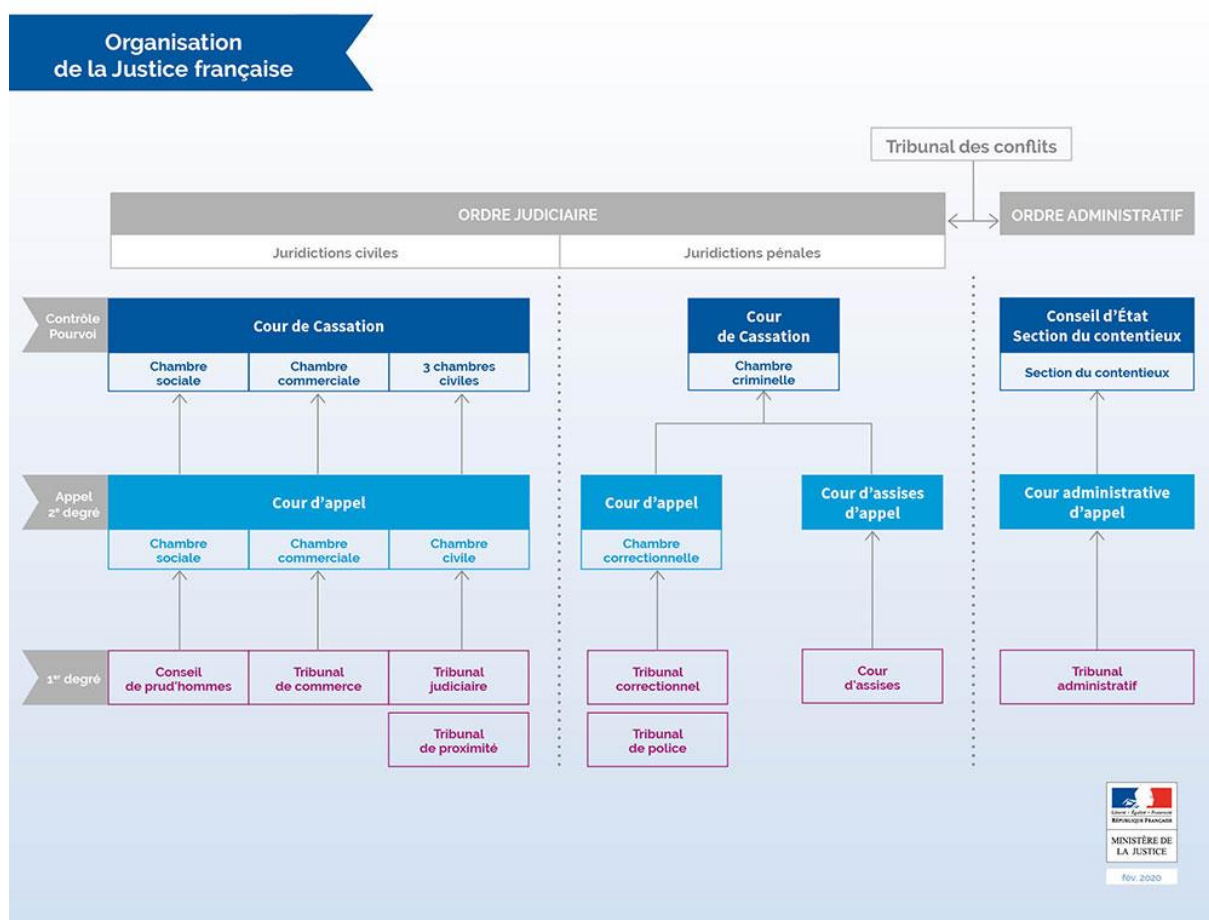
Le : jour [][] mois [][] année [][][][]

PIECE A JOINDRE :

- un original ou une photocopie d'un document officiel justifiant de votre identité et comportant votre signature.

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative aux fichiers nominatifs garantit un droit d'accès et de rectification des données auprès des organismes destinataires du formulaire.

3° Fiche présentation de l'ordre judiciaire



PREMIER JUGEMENT

JURIDICTIONS CIVILES

TRIBUNAL JUDICIAIRE

Litiges de plus de 10000 € et litiges divorce, autorité parentale, succession, filiation, immobilier, état civil

TRIBUNAL DE PROXIMITE

Litiges de moins de 10000 € et litiges de crédit à la consommation

JURIDICTIONS SPECIALISEES

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Litiges entre salariés ou apprentis et employeurs portant sur le respect des contrats de travail ou d'apprentissage

TRIBUNAL DE COMMERCE

Litiges entre commerçants ou sociétés commerciales

JURIDICTIONS PENALES

COUR D'ASSISES

Crimes (infractions les plus graves) passibles de la réclusion jusqu'à la perpétuité

TRIBUNAL CORRECTIONNEL

Délits passibles d'emprisonnement jusqu'à 10 ans et d'autres peines (amendes, peines complémentaires, travail d'intérêt général)

**TRIBUNAL DES AFFAIRES DE
SECURITE SOCIALE**

Litiges entre les organismes de
sécurité sociale et les personnes
assujetties

TRIBUNAL DE POLICE

Contraventions de cinquième classe
passible d'amendes. Il statue à un
juge unique et siège au tribunal
d'instance.

JURIDICTIONS POUR MINEURS**JUGE DES ENFANTS**

Prend des mesures de protection à
l'égard des mineurs en danger.
Juge les infractions commises par
des mineurs

TRIBUNAL POUR ENFANTS

Délits commis par les mineurs.
Crimes commis par les mineurs
de moins de 16 ans

COUR D'ASSISES DES MINEURS

Crimes commis par des mineurs de
plus de 16 ans

**APPEL****COUR D'APPEL**

Lorsqu'une ou plusieurs personnes ne sont pas satisfaites du premier jugement, elles peuvent faire appel. La Cour d'appel réexamine alors l'affaire. Depuis le 1er janvier 2001, les verdicts des cours d'assises peuvent faire l'objet d'un appel devant une nouvelle cour d'assises composée de 3 juges professionnels et de 12 jurés.

**CONTROLE (POURVOI)****COUR DE CASSATION**

Cette juridiction ne juge pas l'affaire une troisième fois. Elle vérifie que les lois ont été correctement appliquées par les tribunaux et les cours d'appel. Il y a une Cour de cassation pour toute la République car son rôle est de faire en sorte que la loi soit appliquée de la même manière sur tout le territoire.

4° Fiche moyens de preuves au pénal

Au pénal, la règle est celle de la liberté de la preuve.

Il est par conséquent possible de présenter :

- Des témoignages, dont vous trouverez les formulaires à l'adresse suivante <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11307>, et auxquels il faudra joindre une copie de la pièce d'identité du témoin,
- Un certificat médical, que ce soit pour démontrer l'impact d'un comportement sur le moral ou prouver des violences même s'il est beaucoup plus probant de faire constater ses blessures par une UMJ (voir Glossaire),
- Un constat d'huissier, notamment dans le cas de la dégradation d'un bien,
- Un enregistrement audio ou vidéo,
- Toute autre élément de preuve qui vous semblerait probant.

5° Fiche testing

Le testing (ou « test de situation ») est un moyen de preuve reconnu par les juridictions pénales et inscrit désormais dans la loi¹. Il est souvent le seul moyen de faire supposer l'existence d'une discrimination. En effet, pour révéler une discrimination, plusieurs personnes vont par exemple se présenter à l'entrée d'une boîte de nuit, postuler à une offre d'emploi ou répondre à une annonce de logement et leurs profils, très proches, ne différeront que sur leur couleur de peau ou l'origine de leur nom.

Pour qu'un testing soit probant, il faut :

- Que les testeurs se trouvent dans une situation comparable et n'aient pour différence que la consonance de leur patronyme ou la couleur de leur peau.
- Qu'un témoin de moralité et/ou un enregistrement (audio ou vidéo) atteste du déroulement des faits.
- Que les testeurs soient de réelles victimes c'est-à-dire qu'elles souhaitent réellement entrer dans la boîte de nuit ou obtenir l'emploi auquel elles postulent.

Ensuite, le fonctionnement est simple, prenons pour exemple un testing à l'embauche :

- un testeur envoie sa candidature à une offre avec son vrai CV indiquant par exemple la consonance de son nom,
- il reçoit un refus,
- il postule de nouveau, mais avec un CV indiquant un nom fictif n'ayant pas de consonance étrangère.

S'il obtient un entretien il pourra, à l'aide des échanges de mails et candidatures, démontrer avoir été victime de discrimination à l'embauche.

En cas d'interrogations, n'hésitez pas à contacter le Pôle juridique de notre association qui saura vous aiguiller et vous accompagner dans cette démarche.

¹ Article 225-3-1 du Code pénal

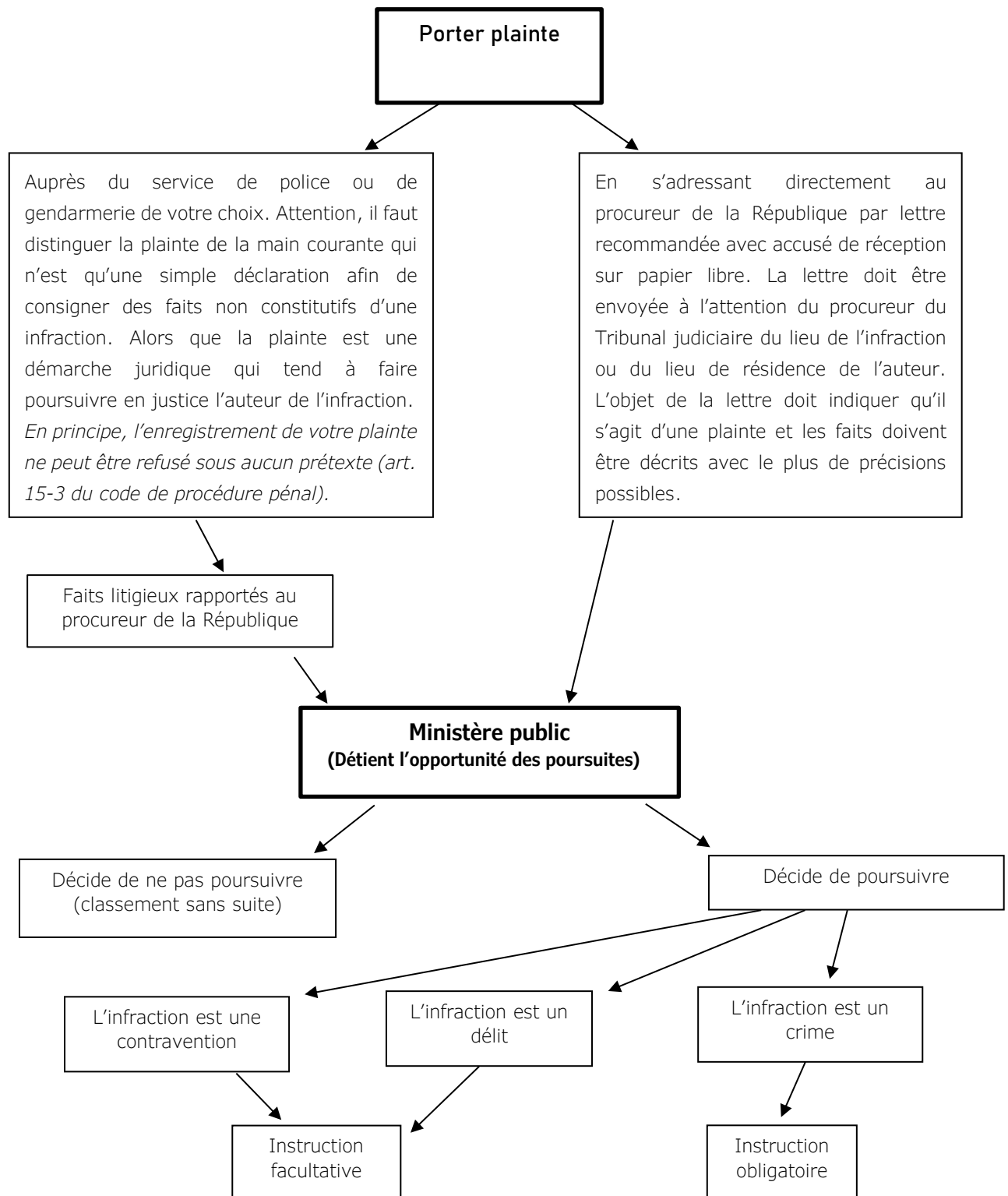
6° Fiche moyens de preuves au civil

Au contraire des preuves présentées devant une juridiction pénale, la preuve devant les juridictions civiles et notamment devant le Conseil de prud'hommes n'est pas libre.

Devront donc être favorisés les écrits :

- contrat de travail (celui de la victime, celui de collègues aux parcours comparables),
- les fiches de paies,
- les courriers,
- les emails,
- les témoignages,
- les enregistrements vidéo ou audio ne seront pas admis sauf les messages vocaux ou les SMS
- les certificats médicaux (notamment dans le cas d'un harcèlement moral discriminatoire),
- et tout autre écrit qui vous semblerait probant (note interne, règlement intérieur, etc.).

7° Fiche cheminement procédure pénale



Comme nous l'indiquons dans ce schéma, la plainte ne doit pas être confondue avec la main courante.

Main courante – Plainte simple

La main courante sert à faire constater des faits sans porter plainte, c'est-à-dire qu'en faisant une déclaration de main courante, aucune poursuite ne pourra être engagée.

Cette déclaration de main courante sert à dater les faits et pourra constituer un début de preuve une fois la plainte déposée, lors d'une future procédure. Par exemple, la main courante sert à faire constater le départ du conjoint du domicile ou la non-présentation de l'enfant en cas de séparation des parents.

Attention, la plainte simple comme la main courante ne peuvent interrompre la prescription, c'est-à-dire qu'il faut qu'il y ait une enquête de police, un acte de procédure pour que la prescription soit suspendue.

Exemple : en cas d'injures à caractère raciste, la prescription est d'un an, c'est-à-dire qu'il faut que vous déposiez plainte dans ce délai d'un an mais également qu'il y ait une enquête de la part des services de police. Si, pendant ce délai, aucune enquête n'est réalisée, il ne sera plus possible d'agir et l'auteur de l'infraction ne pourra plus être condamné.

Plainte simple – Plainte avec constitution de partie civile

La plainte simple ne doit pas non plus être confondue avec la plainte avec constitution de partie civile.

La plainte avec constitution de partie civile permet de demander au juge d'instruction de déclencher des poursuites pénales, et elle permet d'interrompre la prescription.

Elle doit être directement adressée au doyen des juges d'instruction du Tribunal judiciaire compétent c'est à dire celui du lieu de l'infraction ou celui du domicile de l'auteur de l'infraction. Cette demande peut être faite directement sans passer par une plainte simple uniquement pour les infractions de presse (injures, diffamation, etc.) et pour les crimes.

Cependant, la particularité de cette plainte est qu'il faut « consigner » c'est-à-dire qu'il faut verser une certaine somme d'argent qui sera conservée si cette plainte est jugée abusive. Le montant de cette consignation est fixé par le juge d'instruction. A ce titre, il est vivement conseillé, à ce stade de la procédure, de prendre contact avec un avocat afin de s'assurer que les termes de la plainte et les demandes seront parfaitement rédigés.

Citation directe

Pour une information complète des moyens procéduraux à disposition des victimes, nous présentons aussi la citation directe qui exige pourtant la plus grande rigueur dans sa conception.

La citation directe permet à la victime ou au ministère public de saisir directement le tribunal de police ou le tribunal correctionnel en faisant citer par huissier de justice la personne poursuivie.

Cette procédure permet de se passer d'enquête de police ou du juge d'instruction quand la victime dispose d'éléments suffisants pour prouver la culpabilité de l'auteur des faits. Ainsi, l'auteur des faits sera jugé sans enquête préalable. La victime, pour mettre en œuvre la citation directe, doit verser une somme d'argent au tribunal. Il s'agit d'une consignation identique à la plainte avec constitution de partie civile.

Il est ainsi nécessaire d'avoir non seulement des éléments irréfutables prouvant la culpabilité de l'auteur que l'on fait citer mais aussi de maîtriser parfaitement l'outil juridique puisque les termes de la citation lient le juge : ce qui signifie que si la victime cite par exemple un auteur pour diffamation publique alors qu'il s'agissait d'injure, l'auteur ne sera pas condamné et plus aucune autre poursuite ne pourra être engagée.

8° Fiche cheminement procédure prud'homale

Lorsqu'on est salarié et victime de discrimination, il est possible de saisir le Conseil de Prud'hommes (CPH).
Le CPH compétent est celui :

- Du lieu où est situé l'établissement dans lequel le salarié effectue son travail,
- Ou du siège social de l'entreprise qui l'emploie,
- Ou du lieu de son domicile s'il travaille à domicile ou en dehors de tout établissement.

Le délai pour agir est de **cinq ans** devant les juridictions civiles à compter de la date de la révélation de la discrimination. Ce qui signifie que si un salarié découvre en mars 2015 qu'il est moins bien rémunéré que ses collègues à compétences égales, et ce depuis 10 ans, le délai commencera à courir à partir de mars 2015 et non mars 2005 (début de la discrimination).

En pratique

Concrètement, les demandes devant le CPH doivent être déposées comme suit :

- Soit déposée au greffe du CPH compétent,
- Soit adressée par lettre recommandée.

Il faudra y indiquer :

- Les coordonnées du salarié,
- L'objet de la demande,
- Les coordonnées de l'employeur.

Puis la dater et la signer. Pour plus de simplicité, un formulaire de saisine est disponible au greffe du CPH.

Attention, comme dans toute procédure, il est possible, en cas de jugement défavorable, que le juge condamne le salarié au remboursement des honoraires d'avocats de la partie adverse et de tous les frais qu'elle aurait engagés.

Représentation par un avocat

Non obligatoire devant le Conseil de Prud'hommes, elle reste toutefois vivement recommandée. Le salarié devant cette juridiction peut ainsi y aller seul, représenté par un avocat ou représenté par le délégué du syndicat de son choix.

La présence d'un professionnel du droit du travail, et plus particulièrement du droit des discriminations dans ce cas de figure peut être un réel atout : en effet, il est souvent difficile de savoir à combien peut se quantifier le préjudice subi, sur quelle base, si les faits sont suffisamment étayés, ou simplement avoir accès aux écritures de la partie adverse pour se préparer en amont aux arguments que l'employeur présentera à l'audience.

Pour savoir comment trouver un avocat, reportez-vous à la fiche n° 10, page 50.

Si vos moyens financiers sont restreints, pensez à consulter la fiche n° 9, page 49 sur l'aide juridictionnelle à laquelle vous pourriez peut-être prétendre et qui vous permettrait de rencontrer un avocat dont les frais s'adapteront à votre capacité financière.

Pour savoir comment rencontrer le délégué d'un syndicat, reportez-vous à la fiche n° 13, page 51.

9° Fiche aide juridictionnelle

L'aide juridictionnelle permet aux personnes ayant de faibles ressources de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle par l'État des honoraires et frais de justice.

Elle peut être accordée pour un procès, un recours gracieux, une transaction, pour faire exécuter une décision de justice, mais elle ne peut pas être accordée pour une simple consultation.

Attention : La personne bénéficie peut-être d'un contrat de protection juridique. Elle doit se renseigner auprès de son assurance. Si son contrat de protection juridique prend en charge toute la procédure, elle ne pourra pas bénéficier de l'aide juridictionnelle.

Tous les avocats n'acceptent pas de travailler à l'aide juridictionnelle. La personne devra se renseigner auprès de l'avocat de son choix.

Condition de ressources

L'aide juridictionnelle est soumise à une condition de ressources. La personne devra remplir une déclaration de ressources et fournir tous les justificatifs, sauf si elle bénéficie :

- Du RSA socle
- De l'allocation temporaire d'attente (Ata) (cas des demandeurs d'asile)
- De l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa)

Dans les autres cas, le niveau de l'aide dépend des ressources de la victime de discrimination et du nombre de personnes à sa charge.

Les ressources prises en compte sont :

- Celles de la personne concernée,
- Celle de son conjoint, s'il a ses propres revenus
- Et celles des autres personnes vivant dans son foyer même à sa charge (salaires des enfants, pension d'un parent...).

Les ressources prises en compte sont les ressources brutes perçues. D'autres éléments (biens immobiliers par exemple) peuvent être pris en compte.

Certaines ressources sont exclues :

- les prestations familiales,
- la prestation de compensation du handicap (PCH) (mais l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est prise en compte)
- certaines prestations comme l'aide personnalisée de retour à l'emploi (APRE) ou l'allocation supplémentaire du Fonds national de solidarité,
- l'aide personnalisée au logement (APL) et l'allocation de logement sociale (ALS),
- le RSA socle.

Déposer la demande

Il faut remplir un formulaire téléchargeable sur internet ou qui peut aussi être retiré auprès du tribunal saisi.

Il faudra y joindre :

- Les pièces d'identité et justificatifs de domicile,
- Les justificatifs de ressources,
- Si la personne a un contrat de protection juridique mais qui ne prend pas en charge les frais du procès : une attestation de non-prise en charge.

Le dossier doit être déposé au bureau de la juridiction qui est saisi.

Pour plus d'informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074>.

10° Fiche avocats

Pour un conseil ponctuel

Des points d'accès au droit sont présents sur tout le territoire au sein desquels des avocats tiennent des permanences juridiques gratuites.

Pour connaître le Point d'accès au droit le plus proche de chez vous rendez vous sur le site :

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-points-dacces-au-droit-21772.html>.

Ou directement auprès du Tribunal le plus proche de chez vous.

Pour un suivi

Vous pouvez vous rendre au **Tribunal judiciaire** le plus proche de chez vous, qui pourra vous fournir la liste de l'ordre des avocats inscrit au barreau de ce tribunal.

Parfois, certaines mairies disposent de la liste des avocats inscrits au barreau le plus proche de chez vous.

De plus, vous pouvez trouver également un avocat sur le site <http://cnb.avocat.fr> (les avocats sont des juristes qui font partie d'une organisation professionnelle dite Ordre des Avocats au Barreau de la ville où se trouve le siège du Tribunal judiciaire où est installé leur cabinet).

11° Objet statutaire de SOS Racisme

L'association a pour but :

- De faire, entreprendre, faire entreprendre toute action humanitaire susceptible de résoudre les problèmes nés du racisme.
- D'élaborer des campagnes nationales d'éducation et de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les discriminations et les ghettos.
- De poursuivre toutes actions tendant au développement de la citoyenneté et des valeurs de la République que sont la liberté, l'égalité, la fraternité et la tolérance.
- De propager et de défendre l'idéal laïc quelles que soient les origines sociales, culturelles, confessionnelles ou philosophiques.
- D'apporter aide et soutien aux personnes victimes de discriminations raciales.

12° Coordonnées du Pôle juridique

Permanences téléphoniques tous les jours de 10h30 à 13h au 01.40.35.36.55.

Par email : servicejuridique@sos-racisme.org

Par courrier : 51 avenue de Flandre, 75019 Paris

www.sos-racisme.org

13° Adresses utiles

Démarches :

<http://www.servicepublic.fr>

<http://www.justice.gouv.fr/>

Où trouver les textes de loi

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Accès au droit

Maison de justice et du droit et point d'accès au droit :

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-permanences-juridiques-21770.html>

Associations d'aides aux victimes :

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-associations-daide-aux-victimes-21769.html>

France Victimes

116 006 (numéro gratuit, de 9h à 19h tous les jours).

Défenseur des droits

<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir-le-defenseur-des-droits>

Saisine possible par courrier gratuit : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 – 09 69 39 00 00 de 9h à 18h.

CNIL : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés :

8, rue Vivienne, CS 30223, 75083 PARIS cedex 02, Tél : 01 53 73 22 22 / Fax : 01 53 73 22 00.

Inspection du travail :

L'adresse de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur doivent être affichés dans l'entreprise, d'après l'article D.4711-1 du Code du travail.

Les sections d'inspection du travail sont généralement hébergées dans les Unités territoriales des DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), qui se trouvent le plus souvent dans les villes-préfectures de chaque département.

Tribunaux judiciaires :

Vous trouverez sur ce site <http://www.annuaires.justice.gouv.fr> les tribunaux compétents en fonction de votre lieu de résidence ou du lieu de commission de l'infraction.

14° Associations et syndicats

MRAP : Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples

43 boulevard magenta 75011 PARIS 01 53 38 99 99

LICRA : Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme

42 rue du Louvre 75001 PARIS, Tél.: 01 45 08 08 08

LDH : Ligue des Droits de l'Homme

138 rue Marcadet 75018 PARIS, Tel 01 56 55 51 00

NPNS : Ni Pute Ni Soumise

Maison de la Mixité.70 rue des Rigoles.75020 PARIS. 01 53 46 63 00

GISTI : Groupe d'Information et de Soutien des Immigrés

2Villa Marces, 75011 PARIS 01 43 14 60 72

CIMADE : il existe différents délégués en province, vous pourrez trouver les différents contacts sur le site <http://www.cimade.org>

FRANCE TERRE D'ASILE : <http://www.france-terre-asile.org> vous pouvez trouver les centres d'accueil des demandeurs d'asile en région, 24, rue Marc Seguin, 75018 Paris, 01 53 04 39 99

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail :

<http://www.cfdt.fr> vous pouvez trouver les contacts par région.

4 boulevard de la Villette, 75019 Paris, 01 42 03 80 00

CGT : Confédération Générale du Travail :

<http://www.cgt.fr/> vous pouvez trouver les contacts en région

263, rue de PARIS, 93516, Montreuil cedex, 01 48 18 80 00

CGT-FO : Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,

<http://www.force-ouvriere.fr/>

141, avenue du Maine 75680 Paris CEDEX 14, 01 40 52 82 00

GLOSSAIRE

Administration : désigne l'ensemble des personnes morales (État, collectivités territoriales, établissements publics...) et physiques (fonctionnaires, contractuels...) qui accomplissent des activités destinées à répondre aux besoins d'intérêt général de la population (ordre public, marché des services publics...).

Amende pénale : sanction prononcée par une juridiction répressive qui vise à punir l'auteur d'une infraction. Cette amende revient à l'Etat et non à la victime. La victime aura éventuellement droit à des dommages et intérêts visant à indemniser le préjudice subi.

Circonstance aggravante : fait ou acte qui, lorsqu'il précède, accompagne ou suit une infraction, a pour conséquence d'alourdir la peine initialement prévue.

Citation directe : forme de plainte qui permet de saisir directement la juridiction pour que l'affaire soit jugée. La victime n'a alors pas besoin de déposer une plainte simple ou une plainte avec constitution de partie civile et il n'y a pas besoin d'enquête : la victime doit donc avoir des preuves irréfutables pour pouvoir prouver qu'elle a subi un comportement ou un acte illégal.

Classement sans suite : il y a classement sans suite d'une plainte lorsque le procureur qui en est le destinataire estime par exemple qu'il n'y a pas assez d'éléments de preuves pour poursuivre l'auteur de l'infraction, « *l'infraction est insuffisamment caractérisée* ».

Condamnation pénale de l'auteur : l'auteur de l'infraction, s'il est reconnu coupable des faits qui lui sont reprochés, sera condamné soit à une peine d'emprisonnement, soit à une amende et également à des peines complémentaires (travail d'intérêt général, stage de citoyenneté etc.) pour rappeler les valeurs républicaines de tolérance et de respect de la dignité humaine à la personne condamnée.

Contravention : infraction pénale la moins grave.

Crime : infraction la plus grave en droit pénal français.

Infraction : action ou comportement interdit par la loi. Il existe trois types d'infraction en droit pénal français : les contraventions, les délits et les crimes. Elles sont classées selon leur gravité.

Instruction : procédure utilisée dans le cadre de crimes, elle est obligatoire et facultative pour les délits. L'instruction est menée par un juge d'instruction qui reprend tous les éléments de l'enquête établis par la police dans un premier temps. On parle souvent d'une seconde enquête effectuée par le juge d'instruction.

ITT : Incapacité totale de travail. L'ITT résulte de la gêne notable dans les actes de la vie courante suite à des violences, même s'il reste possible d'accomplir certaines tâches.

Main courante : faire constater des faits sans qu'aucune poursuite ne soit engagée à l'encontre de l'auteur des faits. Exemple : faire constater son départ du domicile conjugal.

Plainte simple : une personne qui s'estime victime d'une infraction peut se rendre dans n'importe quel commissariat ou gendarmerie ou adresser un courrier directement au procureur de la République pour signaler les faits qu'elle a subis. Le procureur, qui est le seul à pouvoir engager des poursuites contre l'auteur de l'infraction, décidera des suites de la plainte, soit celle-ci sera classée sans suite, soit des poursuites seront engagées et une audience aura lieu.

Plainte avec constitution de partie civile : la personne qui s'estime victime d'une infraction peut, dans le cadre de la loi sur la presse ou dans le cas d'un classement sans suite d'une plainte simple, effectuer une plainte avec constitution de partie civile. Cette plainte sera adressée directement au doyen des juges

d'instruction du Tribunal judiciaire du lieu de commission de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction. Ce sera alors le juge d'instruction qui enquêtera sur les faits et les personnes visées.

Préposé : c'est un employé. En droit, il s'agit d'une personne qui effectue un acte pour une autre personne appelée le « commettant ». Le préposé est l'employé du commettant. Le commettant est le supérieur du préposé.

Prescription : afin d'agir en justice, la loi prévoit toujours un délai maximum ou minimum durant lequel la personne peut agir. Une fois ce délai dépassé, l'action ne devient plus possible, on dit alors qu'elle est prescrite.

Prestation de services : offre d'un service par toute personne physique ou morale (par exemple une entreprise, société ou établissement public ou privé...) à un particulier ou à une autre personne morale publique ou privée.

Racisme : idéologie qui suppose l'existence de races entre les êtres humains et qui considère que certaines sont, de manière inhérente, supérieures à d'autres.

Tiers : personne étrangère à un groupe. En droit, le tiers est une personne qui n'est pas partie au procès ou qui n'y a pas été représentée. Ainsi, le tiers est une personne extérieure à la victime ou à l'auteur de l'infraction.

UMJ : L'Unité Médico-Judiciaire est une structure rattachée à un hôpital composée de médecins qui constatent les blessures sur la victime d'une infraction et qui fixe le nombre d'ITT. Seule l'UMJ peut déterminer le nombre d'ITT.

LISTE DES ABREVIATIONS

Al. : Alinéa

Art. : Article

CP. : Code pénal

CPH : Conseil de Prud'hommes

L. 1181 : Loi de 1881

ITT : Interruption Totale de Travail

TJ : Tribunal judiciaire

UMJ : Unité Médico-Judiciaire