

GUIDE JURIDIQUE



licra

LIGUE INTERNATIONALE
CONTRE LE RACISME ET L'ANTISÉMITISME

GUIDE JURIDIQUE

SOMMAIRE

Avant-propos	05
Avertissement au lecteur	06
La Licra	07

LES DÉLITS À CARACTÈRE RACISTE 09

Les délits racistes « de presse »	10
Typologie des infractions	10
Éléments du régime applicable	12
Spécificités des délits racistes sur Internet	13
Les infractions racistes de droit commun	15
Le racisme comme circonstance aggravante	15
Le racisme dans le sport	15
La discrimination à caractère raciste	16

LES DIFFÉRENTS TYPES D' ACTIONS 23

Les démarches non judiciaires ou préalables	24
Les démarches judiciaires	27
Les mesures alternatives aux poursuites classiques	30

ANNEXES 33

Infractions et sanctions (récapitulatif)	34
Modèles	38
La jurisprudence de la Licra	41
Glossaire	44
Coordonnées des sections	46

AVANT-PROPOS

Le racisme n'est pas une opinion mais un délit. Ainsi en a décidé le Parlement Français le 1^{er} juillet 1972, en adoptant à l'unanimité la loi réprimant les délits à caractère raciste. Cette loi a longtemps été méconnue, y compris par les professionnels du droit. Elle n'est pas ou peu enseignée. Il est vrai que les délits à caractère raciste ont longtemps été considérés comme des délits de second ordre et que l'initiative des poursuites a trop souvent été laissée à l'initiative des associations antiracistes et notamment de la Licra. La situation s'est cependant améliorée depuis quelques années, avec une meilleure prise en compte, par les autorités judiciaires, de l'importance du trouble à l'ordre public occasionné par ces délits.

La loi du 1^{er} juillet 1972 et les nombreux ajouts qui y ont été apportés sont insérés dans la loi sur la presse du 29 juillet 1881. Il n'est pas possible de pratiquer l'une sans connaître l'autre. Quand on sait la complexité de la loi sur la presse et les innombrables « chausse trappes » procédurales qu'elle contient, on mesure la difficulté de la tâche. Autant le dire, la poursuite des délits racistes est affaire de spécialistes. La Licra s'honore de pouvoir compter, depuis des décennies, sur une commission juridique composée de nombreux avocats bénévoles, qui conseillent, assistent et représentent les victimes d'actes racistes et antisémites sur l'ensemble du territoire national. Fidèle à sa mission de veille et d'alerte, elle demeure également à la pointe des avancées législatives et jurisprudentielles en la matière.

En cette période troublée, qui connaît, comme l'établit le dernier rapport de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH), une augmentation exponentielle des faits à caractère raciste et antisémite, il nous est apparu nécessaire de rappeler ce qu'est le droit français en la matière. Tel est l'objet du présent « guide juridique ». Car si « nul n'est censé ignorer la loi », encore faut-il disposer des moyens de la connaître.

Alain Jakubowicz
Président de la Licra

AVERTISSEMENT AU LECTEUR

Ce guide a été conçu au profit des acteurs de la lutte et de la prévention contre la délinquance raciste et antisémite ayant un certain bagage juridique. Il est destiné à un public averti car le droit de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, notamment la loi sur la presse du 29 juillet 1881, comporte des particularités procédurales susceptibles d'entraîner, faute d'être respectées, l'invalidation des poursuites. Aussi, nous conseillons au lecteur de contacter le service juridique de la Licra ou un avocat au moindre doute.

Le guide est conçu en 3 parties. Les différentes infractions à caractère raciste constituent la première partie et sont décomposées entre celles exercées par la voie de l'expression et celles de droit commun.

La seconde partie couvre la question de la mise en œuvre de la lutte contre les infractions racistes en soulignant l'importance de la condition préalable de la preuve mais aussi en rappelant que la voie judiciaire peut ne pas être la réponse la plus appropriée. Une troisième partie rassemble les annexes pratiques, comprenant un tableau qui récapitule les principales infractions citées, différents modèles d'actes et des décisions de justice obtenues par la Licra.

Pour toute question, une permanence juridique est assurée du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h au 01 45 08 08 08 ou par courrier électronique à juridique@licra.org.

LA LICRA

La Licra est l'une des associations les plus anciennes au monde militant contre le racisme et l'antisémitisme. C'est à l'initiative du journaliste Bernard Lecache que des femmes et des hommes, épris de justice et soucieux de défendre la dignité humaine, décidèrent au cours de l'année 1927 de s'associer pour lutter contre l'antisémitisme. Dès 1934, alors que grandissaient les menaces nazies et fascistes, ils étendirent leur action à la lutte contre le racisme.

Léon Blum, Édouard Herriot, Joséphine Baker, Albert Einstein, André Malraux, Gaston Monnerville... Tout au long de son histoire, de grands noms l'ont accompagnée et soutenue dans ses combats.

Hier, la Licra était aux côtés des juifs d'Europe, face à Hitler et à Staline, avec les Sud-Africains victimes de l'Apartheid, avec les Cambodgiens sous le joug des Khmers rouges... Aujourd'hui, elle se bat pour les chrétiens d'Orient, les rescapés rwandais, les victimes du Darfour, les exilés d'ici et les oubliés d'ailleurs.

Au-dessus de tout esprit partisan, indépendamment de tout parti politique ou organisation confessionnelle, la Licra porte ces combats au nom des principes énoncés dans les Déclarations des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et 1793 et dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948. Elle mène ses actions par le biais de ses sections implantées en France et à l'étranger.

En France, l'association fait autorité en matière de veille et d'alerte des pouvoirs publics. Elle milite pour une égalité des droits entre les êtres humains et agit en faveur du respect et de la promotion de la laïcité. Afin que chacun puisse prétendre à l'égalité des chances, elle poursuit inlassablement sa lutte contre les discriminations liées à l'origine, à la nationalité ou à la religion. C'est en intervenant auprès des pouvoirs publics, en alertant l'opinion et les médias, en apportant aide et soutien aux victimes, en participant à l'éducation citoyenne de la jeunesse, qu'elle s'attache à faire vivre ces idéaux.

**LES
DÉLITS
À
CARAC-
TÈRE
RACISTE**

L'EXPRESSION DU RACISME N'EST PAS UNE OPINION, MAIS UN DÉLIT.

Le droit français peut s'honorer d'appréhender et de réprimer le racisme sous toutes ses formes et dans tous les domaines de la société : la presse, l'Internet, le sport, les relations de travail, les violences au quotidien, etc.

Ce guide distingue les délits racistes dits « de presse » qui obéissent à un régime procédural particulier des infractions racistes « de droit commun ».

LES DÉLITS RACISTES “DE PRESSE”

De la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (articles 10 et 11) à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950 (article 10), il est convenu d'admettre que la liberté d'expression, qui est un droit fondamental, peut faire l'objet, dans une société démocratique, de restrictions et de sanctions associées.

Cette protection est assurée en France par la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (ci-après « loi de 1881 »).

La Cour européenne des droits de l'homme a légitimé le régime juridique français considérant que si le débat public doit permettre une certaine dose d'exagération et de provocation, il ne doit pas, pour autant, susciter un sentiment de rejet, d'hostilité envers telle ou telle communauté. (voir Annexe – CEDH, 7 mai 2010, Jean-Marie Le Pen contre France)

TYPOLOGIE DES INFRACTIONS

L'injure à caractère raciste

Définition de l'injure raciste : pour être constituée, l'injure à caractère raciste doit être une expression outrageante, un terme de mépris ou une invective raciste qui ne renferme l'imputation d'aucun fait. (Voir Annexe – Cour d'appel de Paris, 17 mars 2011, M'Bala M'Bala)

La diffamation à caractère raciste

Définition de la diffamation à caractère raciste : elle diffère de l'injure en ce qu'elle contient l'imputation d'un fait précis, susceptible de faire l'objet d'un débat contradictoire. Le fait imputé doit porter atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne visée.

En matière de racisme, l'auteur de la diffamation n'est pas autorisé à présenter la preuve de la vérité de ses propos.

La provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence à caractère raciste

Définition de la provocation à caractère raciste : la provocation existe dès lors que l'auteur des propos ou des écrits a la volonté d'amener la/(les) personne(s) ou le public auquel il s'adresse à des réactions d'animosité de principe contre des personnes pour la seule raison de leur origine ethnique, nationalité ou religion déterminée.

Il n'est pas nécessaire que la provocation ait donné lieu à des actes concrets de discrimination ou de violence pour que le délit soit constitué. (Voir Annexe – CEDH, 7 mai 2010, Jean-Marie Le Pen contre France)

L'apologie des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité

Définition de l'apologie : l'apologie est constituée de propos de nature à inciter le public à porter un jugement de valeur qui promeut ou justifie un crime de guerre ou un crime contre l'humanité. (Voir Annexe – Cour d'appel de Fort-de-France, 1^{er} juillet 2011, Huygues Despointes)

Le négationnisme

Définition du négationnisme : le négationnisme consiste à nier ou à minimiser un fait de l'histoire relatif à un crime contre l'humanité. À ce jour, seul le négationnisme relatif à l'extermination des Juifs par les nazis est prévu et réprimé par le droit pénal. (Voir Annexe – Cour d'appel de Paris, 2 mars 2011, Verbeke)

LA LICRA A CONTRIBUÉ À L'ADOPTION DE PLUSIEURS LOIS :

- 2004 : la Loi sur la confiance dans l'économie numérique permettant notamment de filtrer les sites à caractère raciste ou négationniste ;
- 2004 : la loi Perben II prolongeant le délai de prescription à un an en matière d'injure et de diffamation raciale ;
- 2001 : la loi relative à la lutte contre les discriminations permettant l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discriminations au travail.
- 1990 : la loi tendant à réprimer tout acte raciste, antisémite et xénophobe qui renforce les sanctions en matière de racisme et introduit le délit de négationnisme pour les crimes relatifs à la Shoah.
- 1972 : la loi relative à la lutte contre le racisme.

ÉLÉMENTS DU RÉGIME APPLICABLE

La publicité de l'infraction

La publicité caractérise les délits racistes relevant de la loi sur la presse.

L'infraction est dite « publique » si elle a été commise par :

— des discours, cris ou menaces proférés dans les lieux publics ou réunions publiques ;

— 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 (journaux, films) ;

— des placards ou affiches exposés au regard du public ;

— tout moyen de communication au public par voie audiovisuelle ou électronique (télévision, radio, Internet...).

Plus généralement, pour retenir le caractère public de l'infraction, il faut que des personnes – quel que soit leur nombre – puissent entendre ou lire le propos raciste alors qu'elles n'appartiennent pas à une même « communauté d'intérêts » pouvant être le cercle familial, l'entreprise, un parti, une association, etc.

Lorsque ces infractions ont lieu sans caractère public, elles constituent des contraventions.

Un élément intentionnel caractérisé

Le caractère fondamental de la liberté d'expression explique la complexité de la loi de 1881 sur la presse. En effet, cette loi ne permet de condamner ceux qui abusent de cette liberté que dans de strictes conditions.

Afin de caractériser le délit raciste, l'élément intentionnel, à savoir le mobile raciste, est déterminant. Il est le plus souvent présent dans le propos lui-même. Il suffit que le propos soit proféré contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion réelle ou supposée.

DÉLAI DE 3 MOIS POUR LES INJURES RACISTES NON PUBLIQUES

Le délai de trois mois pour agir dans le cas d'une injure raciste non publique est souvent trop court pour une victime.

Passé ce délai, nous pourrions quand même envisager ensemble des actions ou des réponses, mais hors du champ judiciaire.

DÉLAI D'UN AN POUR LES PROPOS RACISTES TENUS EN PUBLIC

Depuis 2004, le délai pour agir en justice contre des propos racistes a été porté à un an, au lieu de 3 mois.

C'était une demande de la Licra depuis de très nombreuses années.

Une courte prescription

Parmi les spécificités du régime juridique de la loi de 1881, on relèvera que les délais de prescription en matière de délits racistes prévus par cette loi sont de un an.

Le point de départ de la prescription est la date à laquelle le propos litigieux – par écrit, par oral ou par voie électronique – a été porté à la connaissance du public pour la première fois.

Les infractions « non publiques » restent régies par la prescription de 3 mois prévue par la loi de 1881.

Lorsque des contenus particulièrement graves lui sont transmis, la Licra saisit les autorités compétentes, notamment l'Office central de lutte contre la criminalité liée aux technologies de l'information et de la communication.

L'Office central a mis en place un formulaire de signalements en ligne à l'adresse suivante : www.internet-signalement.gouv.fr

SPÉCIFICITÉS DES DÉLITS RACISTES SUR INTERNET

L'évolution des technologies et la diffusion abondante d'écrits et d'images via Internet ont conduit à la multiplication d'infractions racistes sur ce nouveau média.

La loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 sur la confiance en l'économie numérique (ci-après LCEN) est venue adapter le régime juridique applicable aux spécificités d'Internet.

Détermination du caractère public en matière d'Internet

Sur Internet, le caractère public de l'infraction n'est pas toujours évident.

Les paramètres de confidentialité de l'utilisateur déterminent le statut des messages publiés sur les réseaux sociaux. À ce titre, un message pouvant être consulté par des personnes extérieures au réseau social de l'utilisateur sera considéré comme public.

Par exemple : sur un « profil Facebook », une mise en ligne est publique si le profil est ouvert aux catégories dites « amis des amis » ou « tout le monde ».

Il en est de même en cas de courriers électroniques envoyés à un nombre important de personnes. Il faut toutefois déterminer si les destinataires sont liés ou non par une même communauté d'intérêts (même association, même parti, même famille, etc.).

La responsabilité des acteurs de l'Internet

Outre l'auteur d'une publication raciste sur Internet, d'autres acteurs peuvent être impliqués dans la commission d'une infraction de presse à caractère raciste. Leur responsabilité a été aménagée par la LCEN et par la loi du 29 juillet 1982 sur la communication audiovisuelle.

Parmi ces acteurs de l'Internet, on notera que les entreprises qui offrent l'hébergement sur Internet d'un blog ou d'un site Internet ne sont pas responsables d'un contenu illicite tant que celui-ci ne leur a pas été dûment notifié.

Aussi, avant tout dépôt de plainte contre un hébergeur, le plaignant doit formellement mettre en demeure l'hébergeur de retirer le contenu en justifiant du caractère illicite de cette mise en ligne et l'adresse de cette mise en ligne.

La mise en demeure oblige l'hébergeur à retirer promptement le contenu manifestement illicite.

La LCEN a introduit, en outre, l'obligation pour les hébergeurs de mettre en place un dispositif facilement accessible et visible permettant à toute personne de porter à leur connaissance des données répréhensibles.

La plupart du temps, cette obligation se matérialise par un onglet « signalement » ou « alertes ».

La Licra est un membre actif du Réseau International Contre la Haine sur Internet – INACH – qui regroupe 18 organisations de lutte contre le racisme pour favoriser le partage d'informations et mutualiser les efforts pour faire face à la haine sur Internet.

La preuve en matière d'Internet

Une capture d'écran n'est pas une preuve suffisante. Pour engager une procédure en justice, il est nécessaire de faire procéder à un constat d'huissier du contenu illicite sur Internet.

LES INFRACTIONS RACISTES DE DROIT COMMUN

LE RACISME COMME CIRCONSTANCE AGGRAVANTE D'AUTRES INFRACTIONS

L'intention raciste est une circonstance aggravante dans de nombreuses infractions constituant des atteintes contre les personnes (par exemple : meurtre, actes de tortures, violences) ou des atteintes contre les biens (par exemple : dégradations de lieu de culte, violation de sépulture). (Voir Annexe – tableau des infractions)

LE RACISME DANS LE SPORT

Le sport, vecteur d'intégration, est également objet de manifestations de racisme particulièrement violentes.

C'est pourquoi le Code du sport inclut des dispositions pénales dédiées à la répression des comportements racistes lors de manifestations sportives :

—provocation à la haine ou à la violence dans une enceinte sportive lors d'une manifestation sportive (article L.332-6 du Code du sport) ;

—introduction, port, exhibition dans une enceinte sportive d'insignes, signes ou symboles rappelant une idéologie raciste ou xénophobe (article L.332-7 du Code du sport) ;

—organisation ou participation au maintien ou à la reconstitution d'association ou groupement dissous pour avoir commis une infraction liée à l'origine raciale ou à l'orientation sexuelle (article L.332-19 du Code du sport).

En outre, des interdictions de stade peuvent être prononcées à titre de peine complémentaire.

Au-delà de ces dispositions pénales, certaines fédérations sportives dotent leurs règlements de dispositions disciplinaires relatives aux actes racistes.

Par exemple : le barème disciplinaire de la Fédération Française de Football définit les comportements ou propos racistes comme « les attitudes ou paroles portant atteinte à la dignité d'une personne en raison notamment de son idéologie, race, appartenance ethnique, couleur, langue, religion ou sexe » et fixe certaines sanctions de référence (pour les joueurs, 5 mois de suspension ferme, article 2.8 du barème).

LE SERVICE JURIDIQUE DE LA LICRA

Une permanence juridique est assurée au siège de la Licra et au sein de certaines sections de la Licra.

Plus de 1 000 appels et courriers électroniques sont reçus par notre service juridique chaque année.

LA DISCRIMINATION À CARACTÈRE RACISTE

Les domaines concernés

Constitue une discrimination raciale toute distinction opérée entre les personnes physiques ou morales à raison de l'origine, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée (article 225-1 du Code pénal).

Néanmoins, la loi pénale ne sanctionne ce type de discrimination que dans certains domaines, qu'elle énumère limitativement (article 225-2 du Code pénal) :

a La discrimination en cas d'entrave à l'exercice normal d'une activité économique

Cette forme de discrimination consiste à refuser de traiter avec une entreprise en raison de l'origine, la nationalité ou la religion d'un ou de plusieurs de ses membres.

b La discrimination dans la fourniture d'un bien ou d'un service

La loi sanctionne le fait de refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ou de la subordonner à une condition fondée sur l'un des motifs discriminatoires.

Dans cette catégorie, peuvent être sanctionnées :

— la discrimination au logement ; par exemple, le fait de refuser de louer un appartement à une personne pour des motifs racistes ;

— la discrimination aux loisirs ; par exemple, le fait de refuser l'entrée en discothèque ou de servir une boisson dans un établissement pour des raisons racistes.

c La discrimination à l'embauche

Il s'agit de la discrimination à l'accès à l'emploi. Deux hypothèses sont prévues par le Code pénal :

— le fait de subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un des motifs discriminatoires ; par exemple, le fait, pour un employeur, de préciser dans une offre d'embauche, qu'il ne recherche que des personnes de « type européen ».

— le fait de refuser d'embaucher une personne pour l'un des motifs discriminatoires énumérés ; par exemple le fait de refuser d'embaucher une personne qualifiée pour le poste pour des motifs racistes.

Observation : l'établissement par une entreprise d'un fichier à caractère ethnique constitue en soi une infraction (article 226-19 du Code pénal) mais ne relève pas de la discrimination tant que la preuve de l'utilisation de ce fichier n'a pas été apportée. (Voir Annexe – Cour d'appel de Versailles, 16 juin 2009, société Daytona et autres)

LES MOTS, LES EXPRESSIONS UTILISÉS, PEUVENT PROVOQUER UN TRAUMATISME

À maintes reprises, nous avons constaté combien les mots, les expressions racistes ou antisémites étaient capables d'atteindre une personne.

Les militants de la Licra offrent au plaignant une première écoute qui peut être en soi la première étape vers une reconstruction.

d) La discrimination au travail

La discrimination au travail consiste à sanctionner, refuser un avantage, harceler ou licencier un salarié pour des motifs racistes.

Toute décision de l'employeur (promotion, mutation, sanctions, etc.) doit être prise en fonction de critères professionnels objectifs et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (origine, religion, nationalité, etc.).

Par exemple une rétrogradation ou une stagnation dans l'évolution de carrière d'une personne à raison de son origine.

Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires sont par ailleurs protégés aux termes du Code du travail (article L.1132-3).

e) La discrimination par des personnes exerçant des fonctions publiques

La répression est aggravée si l'auteur d'une discrimination est dépositaire de l'autorité publique ou chargé d'une mission de service public et qu'il a utilisé cette fonction pour commettre le délit de discrimination (article 432-7 du Code pénal).

La discrimination au travail : plusieurs voies de recours

En cas de discrimination à caractère raciste au travail, le plaignant peut utiliser la voie pénale ou choisir la voie de recours qui lui est ouverte en fonction de son contrat de travail (juridiction prud'homale pour les salariés du privé, juridiction administrative pour les salariés du public).

a Plainte pénale suite à une discrimination au travail

Difficulté

La difficulté de la voie pénale réside dans la preuve à apporter de l'intention discriminatoire qui est à distinguer de la matérialité des faits. En effet, si l'existence d'une décision s'impose aux yeux de tous, l'intention raciste est beaucoup plus opaque et donc difficile à établir.

Intérêt

Au nom de la liberté de la preuve, le plaignant peut produire toutes sortes d'éléments : témoignages, écrits (courriers postaux ou électroniques, offres d'emploi), etc.

Aussi, selon la nature des preuves consignées par le plaignant, il peut-être plus judicieux d'envisager un dépôt de plainte.

Prescription

L'action devant la juridiction pénale se prescrit dans un délai de 3 ans à compter du dernier acte de discrimination.

Sanction

L'auteur de l'infraction encourt au maximum 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, le plaignant ne pourra demander que des dommages et intérêts.

b) Recours prud'homal suite à une discrimination dans un emploi privé

L'objectif du recours prud'homal est de faire annuler la mesure ou la décision et demander réparation du préjudice subi.

Intérêt

Grâce au renversement de la charge de la preuve, introduit par la loi relative à la lutte contre les discriminations du 16 novembre 2001, le plaignant n'a à démontrer que des éléments de faits laissant « supposer » l'existence d'une telle discrimination, directe ou indirecte.

Toutefois, seuls les documents de l'entreprise dont il a connaissance à l'occasion de ses fonctions et qui sont strictement nécessaires à l'exercice des droits de la défense pourront être produits en justice par le salarié. Ensuite, il appartient à l'employeur de prouver au juge que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

Prescription

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination.

Sanction

Si la discrimination est reconnue, les dommages et intérêts devront réparer l'entier préjudice résultant de cette discrimination, pendant toute sa durée. En outre, la décision discriminatoire sera annulée rétroactivement, c'est-à-dire que le salarié recouvrera ses droits antérieurs. C'est le cas dans l'hypothèse d'un licenciement discriminatoire (droit à la réintégration) ou de toute décision négative ou préjudiciable (refus de promotion professionnelle, mutation, etc.).

c Recours contre une discrimination dans un emploi public

Demande d'enquête administrative

Les fonctionnaires bénéficient de la protection fonctionnelle de l'article 11 alinéa 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite « loi Le Pors » contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions.

Tout fonctionnaire peut donc adresser à sa hiérarchie une demande afin de solliciter une enquête administrative s'il considère qu'il est l'objet de harcèlement et/ou de discriminations.

Par exemple : des pressions à caractère répétitif, des interpellations sur les convictions religieuses ou politiques de l'intéressé alors même qu'il en fait abstraction sur son lieu de travail, le retrait injustifié d'un projet, une notation revue à la baisse, etc.

Intérêt

Si elle est ordonnée, l'enquête pourrait mettre fin aux agissements litigieux, servir de base à une médiation ou offrir des éléments de preuve au salarié qui souhaite engager une action judiciaire.

Recours contentieux devant le tribunal administratif

Le fonctionnaire victime de discrimination à caractère raciste dans son emploi pourra exercer un recours contentieux devant le tribunal administratif en le précédant nécessairement d'un recours administratif préalable.

La question de la preuve par « testing »

Le « testing » ou test de discrimination est un moyen de preuve permettant d'établir l'existence de pratiques discriminatoires.

Cette pratique, qui est admise par les tribunaux, a été consacrée en 2006 par l'article 225-3-1 du Code pénal. Elle permet d'établir la preuve d'une discrimination à caractère raciste.

Pour être concluant, il faut qu'une victime individuelle soit identifiable et que le seul paramètre variant d'un test à l'autre soit lié à l'origine des personnes.

Les modalités du test de discrimination sont strictement contrôlées par les tribunaux et les résultats du test ne constituent qu'une preuve parmi d'autres.

Il est recommandé de confier à une association spécialisée telle que la Licra la mise en place d'un testing.

Testing à l'embauche

En cas de doute lors d'un refus pour un entretien, un candidat peut, en plus du CV adressé à un employeur, envoyer un second CV dans lequel son identité ou son origine a été modifiée.

Testing à l'accès au service (locations immobilières)

Toujours en présence de candidats réels, le testeur doit présenter à une agence immobilière ou à un propriétaire des dossiers similaires selon des critères objectifs (salaire et contrat de travail, éventuelles garanties de location) hormis le nom à consonance différente.

Testing à l'accès aux loisirs (discothèques)

Prévoir des groupes de testeurs ayant le même type de tenue vestimentaire, la même répartition hommes / femmes, la même qualité de « non-habitués ». Pendant le test, prendre note des motifs de refus. Les testeurs qui réussissent à entrer vérifient les justifications données pour refuser les autres testeurs. Il est vivement recommandé d'avoir recours à un huissier pour effectuer ces différents constats.

**LES
DIFFÉRENTS
TYPES
D' ACTIONS**

Préalablement au recours ou à la plainte, il faut veiller à réunir les éléments de preuve permettant de corroborer les déclarations du plaignant par des éléments extérieurs et objectifs : témoignages de tiers, écrits, testing, constats d'huissiers, etc.

L'exigence de preuve se pose pour tous les types de recours : hiérarchique, administratif ou judiciaire. En effet, sans preuve, le plaignant peut s'exposer à une action en dénonciation calomnieuse.

IMAGINER, AVEC LES PLAIGNANTS, DES INITIATIVES ADAPTÉES À LEUR SITUATION

La Licra détermine avec le plaignant les actions qui peuvent être engagées, ainsi que les interlocuteurs de la société civile qui peuvent être mobilisés.

Il ne faut pas négliger les actions de médiation et de conciliation.

Ces démarches peuvent être rapides et efficaces.

Souvent, elles permettent de répondre aux attentes des victimes du racisme ordinaire.

LES DÉMARCHES NON JUDICIAIRES OU PRÉALABLES

Certaines démarches peuvent être entreprises préalablement à une action en justice ou en être l'alternative.

LES DÉMARCHES DANS L'ENTREPRISE

La hiérarchie

En cas d'infractions racistes, de harcèlement ou de discrimination racistes dans le cadre du travail, il est recommandé au salarié au salarié d'informer le responsable de l'entreprise des difficultés rencontrées en raison du comportement d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique. Ces démarches seront de préférence engagées par écrit pour pouvoir en conserver une trace.

Sur le fondement de son obligation de sécurité, l'employeur a obligation de prendre des mesures, voire des sanctions (un blâme, par exemple) à l'égard d'un employé qui ne respecterait pas le règlement de l'entreprise et, *a fortiori*, les règles de droit.

L'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail peut enquêter et se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de révéler une méconnaissance de la législation prohibant les discriminations.

Le délégué du personnel

Le délégué du personnel dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant de mesures discriminatoires. Il peut saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et/ou prendre toute mesure pour mettre fin à cette situation.

Si l'employeur ne réagit pas à cette alerte, le salarié concerné ou, avec son accord, le délégué du personnel peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés (article L.2313-2 du Code du travail).

LA LÉGITIMITÉ DE LA LICRA VOUS AIDERA DANS VOS DÉMARCHES

Dans tous les cas, si votre démarche est soutenue par une association antiraciste comme la Licra, votre dossier sera examiné plus en détail, puisque vous avez déjà la reconnaissance par une association de la légitimité de votre plainte.

Les organisations syndicales

Les organisations syndicales, représentatives au plan national ou dans l'entreprise, peuvent exercer en justice, avec l'accord de l'intéressé, toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise.

LES DÉMARCHES AUPRÈS DES ORGANISATIONS RESPONSABLES

Il peut être utile de mobiliser les organisations responsables selon la nature du différend.

Par exemple le bailleur public d'un immeuble pour faire respecter la tranquillité des locataires, ou l'organisation professionnelle titulaire du contrôle déontologique quand il s'agit d'un auteur exerçant une profession réglementée.

Dans l'hypothèse d'infractions à caractère raciste ayant lieu dans le cadre de relations avec l'administration, il est recommandé d'exercer un recours préalable auprès de l'autorité hiérarchique. Par exemple : l'Inspection d'Académie dans l'hypothèse de racisme dans l'école ou le maire en cas de racisme de la part d'un employé de mairie.

LES DÉMARCHES AUPRÈS D'UNE ASSOCIATION COMME LA LICRA

La Licra, dont les sections se répartissent sur l'ensemble du territoire français, peut engager dans l'intérêt d'une victime une médiation informelle avec les personnes et organismes mis en cause. Ce moyen d'action, moins conflictuel, peut s'avérer tout aussi efficace pour la victime.

Un militant de la Licra peut par exemple assister une personne lors de son entretien en mairie avec l'équipe municipale au sujet de faits de discrimination, ou prendre attache avec la direction d'un établissement scolaire pour lui indiquer que des faits de racisme ont pu y être signalés par des parents d'élèves et s'enquérir des mesures prises par la direction pour y remédier.

LA SAISINE DU DÉFENSEUR DES DROITS

Succédant, entre autres, à la HALDE et au Médiateur de la République, le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante créée par la loi organique du 29 mars 2011.

Il a notamment pour mission de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, de fournir toute l'information nécessaire, d'accompagner les victimes, d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité. Il dispose à cet effet de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers et peut saisir le Procureur de la République s'il constate une discrimination.

LES DÉMARCHES JUDICIAIRES

LA MAIN COURANTE ET LE PROCÈS-VERBAL DE RENSEIGNEMENTS JUDICIAIRES

La main courante dans les commissariats, ou le procès-verbal de renseignements judiciaires dans les gendarmeries, ne visent qu'à faire consigner une déclaration. Ils ne constituent pas un dépôt de plainte.

LA PLAINTÉ

Le dépôt de plainte peut se faire dans tout commissariat ou toute gendarmerie, qui transmettra, le cas échéant, au service territorialement compétent.

L'officier de police judiciaire a l'obligation de prendre la plainte s'il s'agit d'une infraction pénale (article 15-3 du Code de procédure pénale).

La plainte peut aussi être adressée par lettre en recommandé avec accusé de réception à l'attention du Procureur de la République du Tribunal de Grande Instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

Doivent être précisés dans la plainte :

- ① La nature, la date, le lieu et le caractère raciste de l'infraction ;
- ② L'identité de la ou des personne(s) mise(s) en cause si elle est connue ;
- ③ Les coordonnées des éventuels témoins de l'infraction ;
- ④ Tout autre élément de preuve possible (certificats médicaux, témoignages écrits, arrêts de travail, factures, etc.).

Une fois la plainte déposée, s'ouvre une phase d'enquête menée par les services de police ou de gendarmerie, sous l'autorité du Parquet. Les enquêteurs peuvent être amenés à procéder à des auditions ou mettre en présence le plaignant et les auteurs présumés.

Il est nécessaire que le plaignant se prête à ces diverses convocations.

LA FORMATION ET LES DIRECTIVES MINISTÉRIELLES ONT PERMIS D'AMÉLIORER L'ACCUEIL DANS LES COMMISSARIATS ET LES GENDARMERIES

La Licra et le Ministère de l'Intérieur ont conduit un projet d'ampleur national pour, notamment, améliorer l'accueil des victimes de racisme au sein des commissariats et des gendarmeries.

Dans l'hypothèse d'un refus injustifié de recueillir une plainte, la Licra peut intervenir auprès de l'autorité concernée pour que la plainte soit recueillie.

À l'issue de l'enquête, le dossier est transmis au Procureur de la République qui décide de la suite à donner. Selon les cas, il peut classer l'affaire sans suite, mettre en œuvre des mesures alternatives aux poursuites pénales ou engager des poursuites pénales.

Le classement sans suite d'une plainte signifie que le Procureur de la République a décidé de ne pas poursuivre les faits qui ont été portés à sa connaissance. Cette décision d'opportunité peut avoir différents fondements tels que, notamment, l'absence d'infraction, l'absence de preuves ou le caractère minime des troubles causés par les faits dénoncés. Ce classement n'interdit pas à la victime de former un recours auprès du Procureur général, de déposer une plainte avec constitution de partie civile auprès du doyen des juges d'instruction ou encore d'opter pour une citation directe devant le tribunal correctionnel.

LA PLAINE AVEC CONSTITUTION DE PARTIE CIVILE

La plainte avec constitution de partie civile consiste à saisir le doyen des juges d'instruction d'un délit ou d'un crime (les contraventions sont exclues).

Elle peut être déposée à compter du 3^e mois qui suit le dépôt de plainte ou à tout moment dans le cadre de délits relevant de la loi sur la presse de 1881. Elle peut également être déposée en cas de classement sans suite. Pour la rédaction de cette plainte, l'assistance d'un avocat est recommandée.

Le juge d'instruction devra informer sur les faits dénoncés après avoir demandé au plaignant de verser une consignation évaluée notamment au regard des revenus de ce dernier. Cette somme sert à payer une amende civile en cas d'abus de constitution de partie civile, mais sera remboursée au plaignant dans l'hypothèse d'une condamnation de la personne mise en cause.

LA CITATION DIRECTE

Lorsque les faits ne nécessitent pas d'investigations, notamment quant à l'identité et les coordonnées de l'auteur ou à la matérialité des faits, le plaignant peut faire convoquer le responsable de l'infraction devant le tribunal compétent par citation directe. La citation directe est délivrée par voie d'huissier. Il sera demandé au plaignant de verser une consignation qui sera également remboursée si la personne citée est condamnée.

La présence d'un avocat n'est pas obligatoire mais elle est vivement conseillée compte tenu de la complexité et des risques de nullité de cette procédure.

FAUT-IL JUDICIARISER LE RACISME ORDINAIRE ?

La banalisation du racisme et de l'antisémitisme se traduit dans la vie quotidienne et porte atteinte aux droits de l'homme.

Nombre de ces affaires sont classées sans suite, faute de preuve, faute de témoignage valide.

Aussi, le dépôt de plainte n'est pas l'unique solution.

Par expérience, la Licra rappelle que d'autres actions peuvent être entreprises avec une égale efficacité.

LA CONSTITUTION DE PARTIE CIVILE DE LA LICRA

En tant qu'association qui lutte contre le racisme et l'antisémitisme, la Licra est recevable à se constituer partie civile ou à engager des poursuites pénales pour des affaires concernant des infractions à caractère raciste et antisémite (article 2-1 du Code de procédure pénale).

La Licra dispose d'une commission juridique composée de près de 80 avocats militants et bénévoles disposés à représenter l'association en justice.

L'expérience et la renommée de la Licra sont des atouts majeurs mis au service des victimes de racisme et d'antisémitisme dans leur parcours judiciaire.

LES MESURES ALTERNATIVES AUX POURSUITES CLASSIQUES

Certaines mesures légales alternatives peuvent être proposées au plaignant. Elles peuvent être intéressantes pour la victime, notamment en l'absence de preuves suffisantes ou en présence d'une réelle volonté de s'amender de l'auteur des faits pour des infractions mineures.

LE RAPPEL À LA LOI

En cas d'infraction estimée de faible gravité, le Parquet peut ordonner un rappel à la loi. Il s'agit de faire prendre conscience à l'auteur de l'infraction qu'il a commis un acte illégal pour éviter qu'il ne récidive.

LA MÉDIATION PÉNALE

La médiation pénale concerne exclusivement les délits dont les peines vont jusqu'à cinq ans d'emprisonnement.

Le médiateur pénal (un délégué ou un médiateur du Procureur) tente de rapprocher les parties afin de faire cesser le trouble résultant de l'infraction, d'assurer la réparation du dommage subi par la victime et de contribuer au reclassement de l'auteur des faits.

La médiation doit être acceptée par la victime et par l'auteur des faits.

Le médiateur agit comme un délégué du Procureur, et, à ce titre, peut dresser et signer le procès-verbal que l'on appelle « réquisition ».

Ce procès-verbal vaut jugement qui a force exécutoire. Il n'entraîne pas, toutefois, l'inscription de l'infraction sur le casier judiciaire de l'auteur des faits.

LA COMPOSITION PÉNALE ET LA COMPARUTION SUR RECONNAISSANCE PRÉALABLE DE CULPABILITÉ

La composition pénale et la comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité (CRPC) sont des formes de « plaider coupable ».

La composition pénale prévue par les articles 41-2 et 41-3 du Code de procédure pénale et la CRPC, prévue par les articles 495-7 à 495-16 du même code, permettent au Procureur de la République de proposer une peine à un prévenu qui reconnaît sa culpabilité.

En cas d'accord de l'auteur des faits, la peine proposée doit faire l'objet d'une homologation par le Président du Tribunal de Grande Instance ou un magistrat par lui délégué.

Ces procédures ne sont possibles que pour les infractions prévoyant des peines inférieures ou égales à cinq ans d'emprisonnement et sont exclues dans le cadre des délits de presse.

ANNEXES

INFRACTIONS ET SANCTIONS (RÉCAPITULATIF)

INFRACTIONS		TEXTES Code pénal (CP) Loi sur la presse (L. 1881)
Injure raciale publique		Art. 33 al. 3 L. 1881
Injure raciale non publique		Art. R. 624-4 CP
Diffamation raciale publique		Art. 32 al. 2 L. 1881
Diffamation raciale non publique		Art. R. 624-3 CP
Provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence		Art. 24 al. 8 L. 1881
Discrimination		Art. 225-1 et 225-2 CP
Les destructions, dégradations, détériorations	à caractère raciste	Art. 322-1 CP Art. 322-2 dernier alinéa CP
	à l'encontre d'un lieu (de culte, d'un établissement scolaire, éducatif ou de loisirs) d'un véhicule (transportant des enfants)	Art. 322-1 CP Art. 322-3 al. 2 CP

PEINES MAXIMALES ENCOURUES (emprisonnement et peine d'amende)	PRESCRIPTION
6 mois et 22 500 €	1 an
750 €	3 mois
1 an et 45 000 €	1 an
750 €	3 mois
1 an et 45 000 €	1 an
3 ans et 45 000 € 5 ans et 75 000 € quand le refus d'un bien/service est commis dans un lieu accueillant du public ou pour en interdire l'accès	3 ans pour l'action pénale 5 ans pour l'action civile
3 ans et 45 000 €	3 ans
5 ans et 75 000 €	

INFRACTIONS	TEXTES Code pénal (CP) Loi sur la presse (L. 1881)	
Les destructions, dégradations, détériorations par l'effet d'un moyen de nature à créer un danger pour les personnes à caractère raciste	Art. 322-6 et 322-8 al. 1 3° CP	
Violation de sépulture à caractère raciste	Art. 225-17 et 225-18 CP	
Meurtre à caractère raciste	Art. 221-4 6° CP	
Tortures et actes de barbarie	Art. 222-3 5° bis CP	
Vol à caractère raciste	Art. 311-4 9° CP	
Extorsion à caractère raciste	Art. 312-2 3° CP	
Menaces à caractère raciste de commettre un crime ou un délit	Art. 222-18-1 CP	
Menaces de mort à caractère raciste	Art. 222-18-1 CP	
Violences à caractère raciste ayant entraîné la mort sans intention de la donner	Art. 222-8 5° bis CP	
Violences à caractère raciste ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente	Art. 222-10 5° bis CP	
Violences à caractère raciste ayant entraîné une ITT supérieure à 8 jours	Art. 222-12 5° bis CP	
Violences à caractère raciste ayant entraîné une ITT inférieure ou égale à 8 jours	Art. 222-13 5° bis CP	

PEINES MAXIMALES ENCOURUES (emprisonnement et peine d'amende)	PRESCRIPTION
20 ans et 150 000 €	3 ans
3 ans et 45 000 €	3 ans
Réclusion criminelle à perpétuité	10 ans
20 ans de réclusion criminelle	10 ans
5 ans et 75 000 €	3 ans
10 ans et 150 000 €	3 ans
2 ans et 30 000 €	3 ans
5 ans et 75 000 €	3 ans
20 ans de réclusion criminelle	10 ans
15 ans de réclusion criminelle	10 ans
5 ans et 75 000 €	3 ans
3 ans et 45 000 €	3 ans

MODÈLES

EXEMPLE D'ATTESTATION MANUSCRITE

Le fait de produire des témoignages est essentiel. L'attestation des témoins qui ont assisté à l'infraction doit être établie avec certaines mentions, conformément à l'article 202 du Code de procédure civile, et accompagnée d'une pièce d'identité.

Je soussigné(e) _____

Né(e) le _____ à _____

Exerçant la profession de _____

Parent ou allié avec une des parties **OUI NON**

Si oui, préciser le lien _____

Employé ou collaborateur de l'une des parties **OUI NON**

Si oui, à préciser _____

Ayant des intérêts communs avec l'une des parties
(associés, relations d'affaires, etc.)

Si oui, lesquels? _____

Certifie avoir été témoin direct des faits suivants :
(rapporter les événements avec un maximum de détails,
heure, lieu, noms. Les propos tenus doivent être
fidèlement retranscrits, etc.)

Déclare établir la présente attestation en vue
de sa production en justice, être informé(e) qu'une fausse
attestation m'exposerait à des sanctions pénales.

Fait à _____, le _____

(Signature et joindre une copie d'une pièce d'identité)

EXEMPLE DE PLAINTE AU PROCUREUR DE LA RÉPUBLIQUE (EN R.A.R.)

Nom, Prénom

Adresse

À (lieu), le (date)

Monsieur le Procureur de la République du Tribunal
de Grande Instance de _____

Monsieur le Procureur de la République,
J'ai l'honneur de déposer plainte entre vos mains
pour les faits suivants (exposer les faits avec le maximum
de détails, le nom et les coordonnées des témoins
et préciser la nature de vos preuves)

En conséquence, je porte plainte contre
(X ou nom de la personne)
responsable de l'établissement **(nom et adresse)**
ou résidant **(adresse)**
pour (citez l'infraction, exemple : injures publiques
pour des motifs racistes)

En vous remerciant pour l'accueil que vous réserverez à
ma démarche et me tenant à votre disposition pour toute
autre précision qui vous serait nécessaire.

Veillez croire, Monsieur le Procureur de la République, à
l'assurance de ma considération distinguée.

(Signature)

**LETTRÉ TYPE À UN EMPLOYEUR POUR LUI FAIRE
PART D'UN COMPORTEMENT RACISTE OU
DE HARCÈLEMENT DE LA PART D'UN CHEF/COLLÈGUE
– DE PRÉFÉRENCE EN R.A.R.**

Je vous écris afin de vous faire part de mes conditions de travail, de plus en plus difficiles, et des difficultés que je rencontre avec M. _____

Les faits, le plus précisément possible :

En effet, je n'ai droit qu'à des traitements de défaveur que je ne connaissais pas jusqu'alors.

Les comportements de M. _____

à mon encontre sont constitutifs de harcèlement et sont nettement discriminatoires dans la mesure où je suis le seul à les subir.

À titre d'exemple : ma prime réduite de moitié dans un premier temps, a été par la suite supprimée alors qu'en _____

années de travail au sein de votre entreprise, j'ai toujours obtenu le bénéfice de cette prime.

Les conséquences de ce comportement ; _____

Parler des témoins : mes collègues de travail sont témoins de ces agissements.

Aujourd'hui je ne qualifie pas ces faits mais j'espère que les mobiles de ce comportement ne sont pas racistes, auquel cas il serait constitutif du délit de _____

En tant qu'employeur vous êtes responsable de la bonne marche de vos équipes et des conditions de travail et de sécurité de vos employés.

Je vous prie de prendre en considération ma requête et de prendre toutes les mesures qui s'imposent afin que cesse cette situation intenable.

Je suis à votre disposition pour toute information complémentaire et me tiens prêt à vous rencontrer afin d'en discuter (ou sollicite une entrevue afin d'en discuter).

En vous remerciant par avance, je vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de _____

(Signature)

LA JURISPRUDENCE DE LA LICRA

LA LICRA CONTRE LE NÉGATIONNISME

Hubert Verbeke a administré un site internet qui avait pour objet de proposer différents documents de propagande à caractère négationniste. Le tribunal a considéré que le statut d'administrateur d'un site Internet impliquait une mise en ligne « consciente et délibérée » des contenus litigieux et, qu'à ce titre, sa responsabilité pénale était engagée.

M. Verbeke a été condamné à une peine d'emprisonnement et à une peine d'amende pour le délit de contestation de l'existence des crimes contre l'humanité commis par les nazis.

Cour d'appel de Paris, 2 mars 2011, Verbeke

LA LICRA CONTRE LA PROVOCATION À LA HAINE ET À LA DISCRIMINATION À CARACTÈRE RACISTE

En 2008, Jean-Marie Le Pen, alors homme politique d'extrême droite, était condamné par les tribunaux français pour des propos incitant à la haine raciale envers les musulmans, tenus dans *Le Monde* et *Rivarol*.

La Cour européenne des droits de l'homme, qui exerce un contrôle des plus stricts des ingérences dans la liberté d'expression, a estimé que la condamnation était justifiée aux motifs que les propos étaient susceptibles de susciter un sentiment de rejet et d'hostilité envers la communauté visée.

CEDH, 7 mai 2010, Jean-Marie Le Pen contre France

LA LICRA CONTRE LES INSULTES PUBLIQUES À CARACTÈRE RACISTE

À l'occasion d'une représentation sur la scène du Zénith en 2008, Dieudonné M'Bala M'Bala a tenu des propos insultants autour d'une mise en scène destinée à offenser la mémoire des victimes de la Shoah.

Il a été condamné pour injures publiques raciales en première instance et en appel.

Cour d'appel de Paris, 17 mars 2011, M'Bala M'Bala

LA LICRA CONTRE LE HOOLIGANISME

En marge d'un match de football opposant l'Olympique Lyonnais au Stade Rennais, des supporters s'en sont pris physiquement à deux individus en leur reprochant de ne pas être « assez blanc ».

Ils ont été condamnés à des peines d'emprisonnement, assorties ou non de sursis, pour des faits de violences racistes ayant entraîné une interruption temporaire de travail supérieure à 8 jours.

Tribunal correctionnel de Lyon, 6 janvier 2009,
Moine et autres

LA LICRA CONTRE LA DISCRIMINATION ET LES FICHIERS ETHNIQUES

Une société qui proposait des missions d'hôtesse a établi un fichier à caractère ethnique sur les candidates.

Tout en confirmant la condamnation de la société Daytona pour fichage ethnique, la Cour d'appel l'a relaxée sur le plan de la discrimination en l'absence de victimes identifiées.

Cour d'appel de Versailles, 16 juin 2009,
société Daytona et autres

LA LICRA CONTRE L'APOLOGIE DES CRIMES CONTRE L'HUMANITÉ

Dans un documentaire diffusé sur la télévision, M. Huygues-Despointes a tenu des propos défendant l'esclavage aux Antilles tels que « les historiens ne parlent que des aspects négatifs de l'esclavage et c'est regrettable » mais aussi critiquant le métissage.

La Cour d'appel de Fort-de-France l'a condamné à 20 000 euros d'amende pour apologie de crime contre l'humanité tout en le relaxant sur l'incitation à la haine raciale.

Cour d'appel de Fort-de-France, 1^{er} juillet 2011,
Huygues-Despointes

GLOSSAIRE

ANTIRACISME

« Le mal raciste est d’abord ce qui ne devrait pas être, ou ne devrait plus être, et qui doit en conséquence être combattu. La difficulté est de supprimer sans violence la violence, pour ne pas en rajouter. La visée morale réside dans l’exigence que soient abolies les souffrances infligées à l’homme par l’homme ».

Pierre-André Taguieff

ANTISÉMITISME

« Au sens strict, antisémitisme signifie : hostilité à l’égard des Sémites. En fait, il vise les Juifs, comme groupe, et plus précisément, il y voit une race. En ce sens, il se distingue de l’antijudaïsme, qui s’en prend à eux pour leur religion ».

Michel Wieviorka

DROITS DE L’HOMME

« Les droits de l’homme sont une des grandes idées de notre époque, dont chacun saisit facilement certains aspects : tous les membres de l’humanité, quels que soient leur religion, leur race ou leur pays d’origine, ont des droits qui doivent partout être respectés et protégés ».

Philippe Raynaud

ÉGALITÉ

« L’égalité est dans la formule républicaine, indissociable des deux autres termes, liberté et fraternité. Il n’y a pas de véritable liberté sans égalité. Il n’y a pas de fraternité possible sans égalité ».

Alain Etchegoyen

LAÏCITÉ

« La laïcité, c'est aussi et surtout la fraternité. Parce qu'elle reconnaît et respecte les différences culturelles, spirituelles, religieuses, elle a aussi pour mission, et c'est la plus noble de toutes, de créer les conditions permettant à tous de vivre ensemble ».

Bernard Stasi

LIBERTÉ

« La liberté a un corollaire : la responsabilité. Chaque fois que je décide seul de mes choix, j'en suis aussi seul responsable. [...] C'est pourquoi la liberté, qui donne à la vie sa saveur, lui donne aussi sa dignité ».

Guy Carcassonne

RACISME

« Qu'entend-on ordinairement par l'expression « le racisme » ? Tout d'abord, une idéologie, la théorie pseudo-scientifique de l'inégalité des races humaines, fondée sur un déterminisme biologique grossier, du type « telle race-telle culture », ou « telle race-tel ensemble d'aptitudes ». Ensuite, un ensemble de conduites et de pratiques discriminatoires, qu'accompagnent des attitudes d'intolérance, voire des passions négatives, comme la haine ou le ressentiment ».

Pierre-André Taguieff

TOLÉRANCE

« La tolérance est une acceptation – conditionnelle – de la différence entre groupes et individus, au sein d'une société ; sa pratique, à son tour, devient une caractéristique positive des démocraties modernes ».

Tzvetan Todorov

COORDONNÉES DES SECTIONS

SIÈGE

42, rue du Louvre
75001 Paris
T. 01 45 08 08 08
F. 01 45 08 18 18
licra@licra.org

Pour la France :

AIX-EN-PROVENCE

Maison de la vie
associative
Immeuble le Ligoures
Place Rommée
de Villeneuve
13090 Aix en Provence
T. 04 42 54 25 68
licraaixenprovence13@orange.fr

AGEN (LOT-ET-GARONNE)

T. 05 53 68 81 07
M. 06 98 30 15 69
licraagen@gmail.com

ANGERS

20 bis, rue de la Roë
49100 Angers
licra49@orange.fr

ANTIBES

12, rue Lacan
06602 Antibes
M. 06 11 56 21 93
jacky.bloch@wanadoo.fr

ANTONY

9, boulevard Foch
91370 Verrières-le-Buisson
banlieuesud@licra.org

AVIGNON – VAUCLUSE

12, impasse Guillaibert
84000 Avignon
M. 06 14 85 64 66
licra-vaucluse@licra.org

BAYONNE

C/O Dr Vergnolle
28, rue Lormand
64100 Bayonne
M. 06 09 73 08 75

BESANÇON

Centre Pierre Mendes
France
3, rue Beauregard
25000 Besançon
M. 06 08 27 26 05
chantal.rossa@sfr.fr

BORDEAUX ET GIRONDE

Les Jardins de Gambetta
– Tour 3
74, rue Georges Bonnac
33000 Bordeaux
T. 05 56 96 06 82
licra-bordeaux@licra.org

BOULOGNE – SÈVRE – CHAVILLE

19, avenue de la
Cristallerie
92310 Sèvres
licrabsc@licra.org

BOULOGNE-SUR-MER

35, boulevard Mariette
62200 Boulogne-sur-Mer
T. 03 21 80 72 93
serge.devriere@wanadoo.fr

CANNES

1, rue Léon Noël
06400 Cannes
T. 04 93 68 42 20
bentavocat@wanadoo.fr

CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE

Complexe Gerard Philippe
19, avenue du Général
Sarrail
51000 Châlons-en-
Champagne
M. 06 81 88 10 75
licra-chalons@licra.org

CHOISY-LE-ROI

BP 68
94472 Boissy St Léger
M. 06 09 85 41 68

COLMAR

13, rue du Parc
68124 Logelbach
T. 03 89 27 27 17
M. 06 08 93 44 72
hamid.hihi@wanadoo.fr

COMBS-LA-VILLE

21, rue Saint-Jacques
77380 Combs-la-Ville
M. 06 89 38 69 64
licra77@licra.org

DIJON

Maison des Associations
2, rue Couroueurs- Boite
A 6
21000 Dijon
T. 03 80 45 87 70
licradijon@orange.fr

DROME – ROMANS – VALENCE

4, montée du Lieutenant
Louis Sauvajan
26100 Romans
T. 04 75 72 18 00
T. 04 75 02 53 94
licra26@orange.fr

DUNKERQUE ET LITTORAL

MVA Terre Plein du Jeu
de Mail
Rue du 11 nov. 1918
59140 Dunkerque
M. 06 88 76 76 22
licra.dk@gmail.com

ESSONNE – HUREPOIX

9, boulevard Montfaucon
91150 Étampes
T. 01 64 94 36 36

ESSONNE – VAL D'YERRES

T. 01 69 48 78 63

ESSONNE – VALLÉE DE CHEVREUSE

12, rue Charles de Gaulle
91400 Orsay
T. 09 54 31 88 30

GERS

32450
Castelnaud-Barbarens
T. 05 62 26 30 57
licra.gers@licra.org

GRASSE

166, chemin de la
Tourache
06130 Grasse
M. 06 14 31 75 78
g.rakotovao@ch-grasse.fr

GRENOBLE – ISÈRE

9, rue Colonel Dumont
38000 Grenoble
T. 04 76 46 74 01
scp.derrida@wanadoo.fr

ISSY-LES-MOULINEAUX

77, avenue de la Paix
92130 Issy-les-Moulineaux
M. 06 25 70 25 41
licraissy@yahoo.fr

LEVALLOIS-PERRET

M. 06 81 29 40 66
levallois@licra.org

LILLE MÉTROPOLE

Maison des associations
72-74, rue Royale
59000 Lille
M. 06 03 83 40 24
lillemetropole@licra.org

LYON – RHÔNE-ALPES

1, rue Lavoisier
69003 Lyon
T. 04 78 95 22 87
licra.rhonealpes@
gmail.com

MARSEILLE

46, rue Sainte Victoire
13006 Marseille
T. 04 91 81 59 69
licra13@wanadoo.fr

METZ

6, rue Bégin
57000 Metz
T. 03 87 50 56 00
schumanwilliam@yahoo.fr

MONTBRISON – FOREZ

13, impasse Henri Pourrat
42600 Montbrison
T. 04 77 96 01 96
licraforez@gmail.com

MONTPELLIER

9, rue Marceau
34 000 Montpellier
T. 04 67 58 80 50
jean-lucbonnet@
wanadoo.fr

MULHOUSE

74, rue Jean Monnet
68 200 Mulhouse
M. 06 43 07 16 52
licra.mulhouse@
laposte.net

NANCY

BP 70360
54 007 Nancy Cedex
T. 03 87 25 60 92
licra54@voila.fr

NANTES

8, rue d'Auvours
44 000 Nantes
T. 02 40 12 49 86
licra44@orange.fr

NEUILLY

Maison des associations
2 bis, rue du château
92 200 Neuilly-sur-Seine
T. 01 46 37 52 42
licraneuillyladefense@
noos.fr

NICE

Espace des associations
12 ter, place Garibaldi
06 300 Nice
M. 06 46 18 32 05
contact@licra-nice.org

NÎMES

5A, rue Clovis
30 900 Nîmes
M. 06 64 32 10 40
licra30@laposte.net

ORLÉANS

Maison des Associations
46 ter, rue S^{te} Catherine
45 000 Orléans

PARIS

42, rue du Louvre
75 001 Paris
T. 01 44 13 69 28
gunger@licra.org
asalzer@licra.org

PÉRIGUEUX

Maison des associations
12, cours Fenelon
24 000 Périgueux
T. 05 53 53 96 12
M. 06 99 76 62 35
licra.periguedordogne@
orange.fr

PICARDIE – SOMME

32, avenue de
Montmorency
60 500 Chantilly
licra-picardie@licra.org

QUIMPER

11, rue Bourg les Bourgs
29 000 Quimper
M. 06 84 66 10 98
licraquimper@licra.org

REIMS

Maison de la Vie
associative
122 bis, rue du Barbâtre
51 100 Reims
M. 06 87 94 40 50
licra.reims@free.fr

ROANNE

Maison des Associations
18, rue de Cadore
42 300 Roanne
M. 06 72 43 57 96
licra-roanne@licra.org

ROUEN

Maison des Associations
11, avenue Pasteur
76 000 Rouen
licra-rouen@licra.org

SAINT ÉTIENNE

M. 06 08 61 95 51
contact@
licra-saint-etienne.org

STRASBOURG

10, boulevard Balzac
67 200 Strasbourg
M. 06 64 91 23 18
president@licra67.org

THONON-LES-BAINS

350, chemin de Pugny
74 500 Larringes
M. 06 70 00 05 66
licra.hautesavoie@
club-internet.fr

TOULOUSE

11, rue Gabriel Péri
31 000 Toulouse
gerardfolus@free.fr

TOURS

B.P. 11533
37 015 Tours Cedex 1
licra.touraine@yahoo.fr

VANVES

72, rue Jean Bleuzen
92 170 Vanves
M. 06 70 73 14 03
licravannes@licra.org

VINCENNES

41-43, rue Raymond
du Temple
94 300 Vincennes
licra94@aol.com

Pour la Suisse :
www.licra.ch

SIÈGE SUISSE

13, rue Verdaine
1 204 Genève
T. 079 678 38 55
licra.suisse@licra.ch
M. +41 78 608 38 84

GENÈVE

1 200 Genève
T. 079 678 38 55
geneve@licra.ch

VAUD

Case postale 69
1 008 Prilly
vaud@licra.ch

**NEUCHÂTEL – JURA
ET RÉGION BIENNOISE**

13, rue Verdaine
1 204 Genève
neuchatel@licra.ch

VALAIS

Chemin des Amandiers
93B
1 950 Sion
T. 079 214 08 69
info@licra.ch

FRIBOURG

fribourg@licra.ch

Pour l'Autriche :

www.repclub.at/licra/

AUTRICHE

Internationale Liga
gegen Rassismus und
Antisemitismus
Rockgasse 1
1 010 Wien
T. 0043 676 783 73 07
licra.oesterreich@
gmail.com

Pour les États-Unis :

www.licra-us.org/

USA

Martine Rubenstein
Présidente
T. 001 212 831 98 67
newyork@licra.org

Document réalisé sous la direction de Macha Pariente
Remerciements aux avocats membres de la commission juridique de la Licra pour leurs contributions
Réalisé avec le soutien du Ministère de l'Intérieur, du Fonds Interministériel de prévention de la délinquance.



Conception graphique : Benoît Cannaferina & Hey Joe (Jonathan Rateau)
Imprimé en juin 2012 par ...

**WWW
.LICRA.
ORG**

PLATEFORME D'ASSISTANCE JURIDIQUE

+33 (0) 1 45 08 08 08

JURIDIQUE@LICRA.ORG

LICRA

42 RUE DU LOUVRE, 75 001 PARIS

+33 (0) 1 45 08 08 08