



Ministère de la Culture
Secrétariat général

Mission égalité, diversité et
prévention des discriminations

www.culture.gouv.fr

Guide

Lutter et agir contre le racisme et l'antisémitisme au ministère de la Culture

—octobre 2019

XEN
ACIS
OPHOBIE
RACISM



RACISME

ANTISÉMITISME

PRÉJUGÉS

XÉNOPHOBIE

RACISME

INTRODUCTION

05

01. LES PROPOS RACISTES ET ANTISÉMITES : DES ABUS DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION SANCTIONNÉS PAR LE DROIT

- 08 Définitions et sanctions
- 09 Sur internet
- 09 L'interdiction a priori en cas de risque de trouble à l'ordre public

03. COMMENT AGIR ?

- 12 Communiquer
- 12 Alerter
- 14 Soutenir et témoigner
- 14 Signaler un contenu raciste ou antisémite sur internet

05. ANNEXE N°1 : FICHE DE PROCÉDURE RELATIVE À LA DÉNONCIATION DE FAITS À CARACTÈRE PÉNAL À L'AUTORITÉ COMPÉTENTE

16

02. ACTES RACISTES ET INÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS

- 10 Définitions et sanctions
- 11 Le racisme et l'antisémitisme comme circonstances aggravantes

04. RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

- 15 Ressources du ministère de la Culture
Renvoi vers l'intranet du Ministère > ressources humaines > Égalité & diversité
- 15 Ressources du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
- 15 Autres ressources

06. ANNEXE N°2 : FICHE DE PROCÉDURE RELATIVE AU DÉPÔT DE PLAINTÉ

19

INTRODUCTION

La discrimination fondée sur l'appartenance réelle ou supposée à une prétendue race ou ethnie est une réalité quotidienne pour une grande partie de la population. Selon une enquête de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne, plus d'un tiers des personnes noires dans l'Union européenne rencontrent de nombreuses difficultés pour trouver un logement ou un emploi en raison de leur couleur de peau¹. Si les faits à caractère raciste, islamophobe et xénophobe ont enregistré une faible baisse en France en 2018, le nombre de faits à caractère antisémite a augmenté de 74%². En France, une personne sur deux considère que la discrimination est courante dans les processus de recrutement, et une sur trois affirme l'observer au cours de sa carrière³. Chaque acte discriminatoire et chaque violence à caractère discriminatoire est une atteinte aux valeurs de la République et aux libertés du peuple français.

Le ministère de la Culture a décidé à l'été 2016 de se porter candidat à l'obtention des *labels « Diversité » et « Égalité professionnelle » délivrés par l'Afnor*⁴, afin de certifier qu'il travaille concrètement à garantir le respect de la diversité et de l'égalité dans ses pratiques internes et dans les politiques culturelles qu'il porte. À l'issue d'un audit en juin 2017, la candidature du Ministère⁵ a été examinée en octobre de la même année par les deux commissions Égalité et Diversité qui ont décidé d'attribuer les deux labels au Ministère, en faisant ainsi la première administration d'État à les détenir ensemble. En parallèle, de nombreux établissements publics font et ont fait acte de candidature : voir sur le site du Ministère⁶ la liste des établissements labellisés.

Par cette démarche, le ministère de la Culture poursuit plusieurs objectifs :

- Développer l'accès à la culture de tous les publics, en s'appuyant sur des pratiques internes d'égalité professionnelle et de diversité ;
- Mettre en cohérence les différentes initiatives internes et externes en faveur de l'égalité et de la diversité ;
- Affirmer la responsabilité sociale du ministère de la Culture, en garantissant l'égalité de traitement et une meilleure traçabilité des choix ;
- Dialoguer avec les instances représentatives du personnel sur des enjeux fédérateurs et porteurs de valeurs ;
- Lutter contre les violences et contre toute forme de discrimination.

Dans les écoles de l'enseignement supérieur Culture, en particulier, le Ministère porte des enjeux de promotion de la diversité et de garantie d'un cadre d'apprentissage permettant la réussite de tous les étudiants et toutes les étudiantes. Ce deuxième axe implique la mise en place d'un accueil et d'un accompagnement adaptés, répondant à leurs éventuels besoins spécifiques : accessibilité numérique et des bâtiments, adaptation des épreuves, mise à disposition de matériel, cours de français langue étrangère à destination des étudiant·e·s non francophones, etc. Dans un souci de partage de bonnes pratiques, le ministère de la Culture entretient des liens étroits avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). Il participe ainsi aux rencontres organisées sur cette thématique. De

1- European Union Agency for Fundamental Rights. Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Being Black in the EU, 2018

2- Chiffres DILCRAH 2019

3- Défenseur des Droits. Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines, 2016

4- Agence française de normalisation

5- Le périmètre initial de la labellisation regroupe l'administration centrale, 5 directions régionales des affaires culturelles (DRAC) et 2 services à compétence nationale (SCN)

6- <http://www.culture.gouv.fr/Thematiques/Egalite-et-diversite/Les-engagements-du-Ministere/Labellisation-AFNOR>

plus, à compter du 1er janvier 2020, tout établissement de l'enseignement supérieur Culture pourra demander à adhérer à la Conférence permanente des chargés de mission égalité-diversité de l'enseignement supérieur (CPED)⁷.

Le Ministère veille à l'égalité de traitement de l'ensemble des personnels et des étudiant.e.s et il ne saurait tolérer aucune discrimination⁸. C'est dans cette optique qu'il s'est doté dès janvier 2017 de la cellule externe d'écoute et de traitement des discriminations, *Allodiscrim*. Depuis août 2018, la cellule couvre aussi explicitement les cas de violences et de harcèlement sexuels et sexistes, avec un possible suivi psychologique : ce service est identifié sous le nom d'*Allosexism*. Ces deux dispositifs bénéficient aux 29 000 agent.e.s relevant du Ministère et de ses établissements publics et aux 36 000 étudiant.e.s des établissements d'enseignement supérieur Culture.

Des responsables de la prévention des discriminations ont été nommés dans chaque direction du Ministère, dans les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) et les directions d'affaires culturelles (DAC), ainsi que dans les établissements publics et les services à compétence nationale sous tutelle du Ministère. Ces 123 référent.e.s⁹ sont organisé.e.s au sein d'un réseau national coordonné par la mission Diversité-Égalité du Ministère. Leur rôle et leur cadre d'intervention sont précisés dans une lettre de mission signée par la plus haute autorité de leur structure d'affectation. Ils et elles bénéficient à ce titre de formations spécifiques.

Les fiches pratiques à caractère juridique¹⁰ élaborées par le Ministère peuvent servir de référence dès qu'un délit est commis dans une structure.

Le racisme et l'antisémitisme s'expriment partout, aussi bien dans la vie civile que numérique. Le plus souvent, ils s'accompagnent d'injures, d'intimidations, d'agressions physiques et de discriminations. La mobilisation de tous et toutes est nécessaire. *Le plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (2018-2020)*,

présenté par le Premier ministre le 19 mars 2018 et piloté par la DILCRAH¹¹, mobilise l'ensemble des ministères et prévoit de renforcer le réseau national des référent.e.s racisme et antisémitisme. L'enseignement supérieur et la recherche devront également se mobiliser pour améliorer la connaissance des phénomènes racistes et antisémites ainsi que des moyens de les contrer.

Le présent document vise à accompagner les équipes dirigeantes et les personnes référentes des différents services et directions du ministère de la Culture et des établissements sous sa tutelle dans la prévention et le traitement des phénomènes racistes, antisémites et discriminatoires.

7- Toute demande d'adhésion sera étudiée par la CPED. La première année, l'adhésion est gratuite. L'année suivante, si le partenariat est maintenu, le Ministère prendra en charge les frais d'adhésion.

8- Les critères légaux de discrimination sont : le sexe ; l'âge ; le handicap ; la perte d'autonomie ; les activités syndicales ; l'origine ; l'orientation sexuelle ; l'identité de genre ; l'appartenance supposée à une ethnie, une prétendue race, une nation, une religion déterminée ; la situation de famille ; l'état de grossesse ; l'état de santé ; l'apparence physique ; les opinions politiques ; les mœurs ; le patronyme ; les caractéristiques génétiques ; le lieu de résidence ; la domiciliation bancaire ; la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ; la vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de son auteur.

9- Chiffre au 1^{er} août 2019

10- Cf. annexes n^o1 et 2

11- Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT



Les propos racistes et antisémites : des abus de la liberté d'expression sanctionnés par le droit

Les libertés d'opinion et d'expression sont des droits fondamentaux. La liberté d'expression est cependant soumise à des limitations : elle n'est pas absolue, et ne saurait être invoquée pour justifier une parole ou un acte raciste ou antisémite. Le droit réprime sans ambiguïté des expressions et comportements à caractère raciste et antisémite, y compris ceux qui se manifestent sous couvert de « l'humour » ou des « traditions ». *Rien ne peut justifier des actes dégradants et humiliants à caractère racistes ou antisémites. Il n'existe ni bizutage bon enfant, ni pression du groupe acceptable, mais des délits. Il en va de la responsabilité de votre établissement.*

La loi définit différents types de propos délictuels racistes assortis de peines spécifiques : l'injure raciste, la diffamation raciste, la provocation à la haine raciale et le harcèlement discriminatoire. Ces propos ont en commun de viser « une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ». Les propos racistes sont sanctionnés plus lourdement s'ils sont tenus publiquement, c'est-à-dire lorsque qu'ils peuvent être entendus ou lus par un public étranger à la fois à la personne qui les prononce et à la victime (dans les médias, au cours d'une réunion ou manifestation publique, sur une affiche, sur un réseau social, en ligne etc.). *Ils constituent un délit, contrairement à la critique d'une religion ou au « blasphème ».*

I. DÉFINITIONS ET SANCTIONS

Préjugés

Opinions préconçues que l'on adopte à l'égard d'un individu, d'un groupe d'individus, de leur comportement ou mode de vie et qui consistent à les catégoriser sans fondement ni connaissance.

Le harcèlement discriminatoire

L'article 1^{er} de la loi 27 mai 2008 interdit « tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés [notamment l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une religion], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Islamophobie

Attitude d'hostilité systématique envers les musulman·e·s, les personnes perçues comme telles ou l'islam.

Racisme

Idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, les « races ». Par extension : attitude d'hostilité systématique à l'égard d'une catégorie de personnes.

Injure

Terme d'invective ou de mépris portant atteinte à l'honneur ou à la considération.

Lorsqu'une injure raciste est publique, son auteur·rice encourt jusqu'à 1 an de prison et 45 000 € d'amende (articles 29 alinéa 2 et 33 alinéa 3 de la loi du 29 juillet 1881).

Antisémitisme

Attitude d'hostilité systématique envers les Juifs, les personnes perçues comme telles, leur religion ou leur ethnie.

Xénophobie

Hostilité systématique manifestée à l'égard des personnes étrangères ou perçues comme telles.

Incitation à la haine raciale

Tentative d'instiller chez des tiers un désir de violence de nature à favoriser un passage à l'acte (discrimination, violence).

Lorsque l'incitation raciste est publique, son auteur·rice encourt jusqu'à cinq ans de prison et/ou 45 000 € d'amende, ainsi que des peines complémentaires (article 24 alinéas 6 et 8 de la loi du 29 juillet 1881).

Lorsqu'elle n'est pas publique, elle est punie d'une amende de 1 500 € au plus (article R.625-7 du Code pénal).

Les propos racistes et antisémites sont également poursuivis quand ils prennent la forme de l'apologie de crimes de guerre, de crimes contre l'humanité ou lorsqu'ils contestent l'existence de ces crimes¹². Les auteurs encourtent jusqu'à un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Diffamation

Mobilisation d'informations fausses, à caractère stigmatisant, dans le but de porter atteinte à l'honneur d'un·e individu·e ou d'un groupe d'individu·e·s.

Lorsque la diffamation raciste est publique, son auteur·rice encourt jusqu'à un an de prison et/ou 45 000 € d'amende (articles 29 alinéa 1 et 32 alinéa 2 de la loi du 29 juillet 1881).

Lorsqu'elle n'est pas publique, elle est punie d'une amende de 1 500 € au plus (article R.625-8 du Code pénal).

12- Loi Gayssot du 13 juillet 1990

II. SUR INTERNET...

La loi s'applique aussi sur les réseaux sociaux et sur internet : l'utilisateur·rice d'un compte Facebook ou Twitter ou tout autre réseau social est responsable des propos qu'il publie. Même si l'utilisateur·rice n'est pas l'auteur·rice des propos, et ne fait que poster ou partager des messages délictueux, il ou elle devient responsable de leur publication et peut être poursuivi·e pénalement au même titre que leur auteur·rice. De la même façon, les établissements et personnes morales sont responsables des contenus diffusés ou partagés sur leur compte, ou des commentaires qui y sont publiés.

La *Loi Avia*¹³ renforce les responsabilités en matière de contenus haineux : responsabilité des plateformes (qui devront désormais retirer les contenus haineux des réseaux sociaux, des plates-formes collaboratives et des moteurs de recherche sous 24 heures sous peine d'être sanctionnées à hauteur de 4% de leur chiffre d'affaires), responsabilité de l'auteur·rice et responsabilité civile.

III. L'INTERDICTION A PRIORI EN CAS DE RISQUE DE TROUBLE À L'ORDRE PUBLIC

Afin de garantir la liberté d'expression, la loi interdit toute censure préalable et ne sanctionne les propos racistes et antisémites que lorsqu'ils ont effectivement été tenus, oralement ou dans des publications. Il est possible pour l'équipe dirigeante d'une structure d'interdire des manifestations, réunions ou spectacles en son sein lorsque ceux-ci sont susceptibles de causer un trouble à l'ordre public. En cas de risque de trouble à l'ordre public, le juge peut, exceptionnellement et en dernier ressort, interdire une publication ou la tenue d'un rassemblement.

En revanche, il n'appartient pas aux équipes dirigeantes d'exercer un contrôle a priori sur des publications au sein de leur structure. Une action peut être envisagée lorsque des propos litigieux parviennent à leur connaissance dans le cadre de l'activité de la structure. Le

signalement à la justice d'un contenu ne doit être mis en œuvre que si les propos tenus sont constitutifs d'une infraction. Des propos de nature excessive ou de mauvais goût ne contiennent pas forcément d'éléments suffisants pour être qualifiés de diffamation, d'injure, de provocation à la discrimination ou encore de harcèlement. Mais, en cas de trouble à l'ordre public au sein d'un établissement, plusieurs réponses sont possibles (et selon les cas, elles peuvent se cumuler) :

- procédure disciplinaire à l'encontre de personnes identifiées (étudiant·e-s ou personnels), dans le cas où leurs propos, messages ou commentaires publiés seraient à l'origine de dommages dont serait victime un·e étudiant·e ou un personnel de l'établissement ;
- informer la victime de la possibilité de porter plainte en cas de publication de contenus illicites ;
- avertir le procureur de la République des faits commis, sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale¹⁴.

Par ailleurs, si les propos diffusés sont susceptibles de constituer des « menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages » à un personnel, celui-ci peut demander à l'administration l'octroi de la protection fonctionnelle (loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). Cette protection pourra consister notamment à assister le personnel dans ses démarches pour obtenir le retrait des publications attentatoires mises en ligne.

13- Du nom de Laëtitia Avia, députée de la huitième circonscription de Paris, qui a porté le projet de Loi. La Loi a été votée en première lecture par l'Assemblée nationale et pourra encore connaître des modifications, notamment lors de son examen au Sénat.

14- Cf. annexe n°1



Actes racistes et inégalité d'accès aux droits

I. DÉFINITIONS ET SANCTIONS

Le comportement discriminatoire se définit par le fait de traiter une personne différemment d'une autre pourtant placée dans une situation comparable.

La discrimination raciale¹⁵ constitue « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique »¹⁶.

Les comportements discriminatoires peuvent être directs ou indirects.

Pour que l'on puisse parler de discrimination au sens juridique, trois conditions doivent être réunies selon la loi n°2008-496 du 27 mai 2008. Cet acte doit se traduire par :

- 1) un traitement défavorable...
- 2) ... en lien avec l'un des critères de discrimination interdits par la loi...
- 3) ...consistant en un acte, une pratique, une règle :
 - dans l'emploi : refus d'embauche ou de stage, refus de promotion, de formation, différence de rémunération, licenciement, etc.
 - dans l'accès à un bien ou un service public ou privé : logement, éducation, accès à un bâtiment public ou privé, etc.

En revanche, les différences de traitement opérées dans la sphère de la vie privée (relations amicales, familiales ou personnelles), ne relèvent pas de la discrimination juridiquement parlant.

15- Ou discrimination à caractère raciste

16- Article 1^{er} de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

La discrimination et réprimée par le Code pénal (article 225-1 et 225-2). Son auteur-riche encourt jusqu'à 45 000 € d'amende, 3 ans d'emprisonnement et l'obligation d'indemniser entièrement le préjudice causé.

Les violences verbales, menaces et incivilités consistent à porter atteinte verbalement à autrui de manière intentionnelle ou non.

Les propos peuvent également inciter à la haine ou à la discrimination. Juridiquement, les violences verbales constituent soit des injures soit des diffamations.

Les menaces constituent également des violences verbales. Ce sont des paroles ou des actes d'intimidation exprimant l'intention de la part de l'auteur de faire du mal à une personne ou de s'en prendre à ses biens.

Les incivilités peuvent aussi constituer des comportements racistes ou antisémites. Ce sont des agissements qui contreviennent aux règles sociales qui régissent la vie en communauté. Elles regroupent un nombre varié de comportements portant atteinte à un code de « bonnes conduites » établi par la société (impolitesses, dégradations de biens...).

Les violences physiques et morales se définissent comme des actions volontaires provenant d'un individu ou d'un groupe qui portent atteinte à l'intégrité physique ou morale d'un individu.

Ces violences physiques peuvent être des coups et blessures, des agissements destinés à impressionner fortement une personne, à lui causer un choc émotionnel ou encore un trouble psychologique. Les violences physiques portent donc atteinte au corps d'un individu et/ou à son état psychologique. Ces violences regroupent différentes catégories allant de la dégradation de domicile au meurtre.

II. LE RACISME ET L'ANTISÉMITISME COMME CIRCONSTANCES AGGRAVANTES

Les violences physiques sont interdites et sanctionnées par la justice. Le caractère raciste de tout crime ou délit impliquant des violences physiques est une circonstance aggravante.

L'article 132-76 du Code pénal prévoit une aggravation des peines « lorsqu'un crime ou un délit est précédé, accompagné ou suivi de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui 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... ». Cela vaut pour les violences comme pour des dégradations matérielles (tags, destructions/dégradations de locaux associatifs...). Les auteur-riche-s encourtent 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende, et 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende si les actions sont motivées par le racisme, l'antisémitisme ou la haine anti-LGBT.



Comment agir ?

I. COMMUNIQUER

Le rôle du ou de la responsable de la prévention des discriminations s'inscrit dans une politique ministérielle et une politique d'établissement globale qui incombent à la direction et au conseil d'administration. L'établissement doit clairement indiquer sur son site internet, dans le règlement intérieur et dans le livret d'accueil, le rôle et les coordonnées de la personne référente.

Il faudra également diffuser le plus largement possible les coordonnées de la double cellule d'écoute Allodiscrim-Allosexism.

II. ALERTER

Aucun propos ou acte raciste ou antisémite ne doit être laissé sans réponse. Réagir face à un acte raciste ou antisémite implique d'alerter les instances compétentes, de rassembler toutes les informations nécessaires pour objectiver les faits et de soutenir et accompagner la personne ayant subi le préjudice.

Toute personne peut être alertée d'une situation de violence. Il lui appartient d'en informer le ou la référent-e. La personne référente, en lien avec la direction de l'établissement, veille à la sécurité de la victime ou du témoin, l'oriente en fonction de ses besoins et lui conseille de rassembler pour elle-même tous les éléments qui permettront de constituer un dossier si elle

souhaite engager une procédure. Il appartient au ou à la référent-e de porter cette information à la connaissance de la direction de l'établissement dans les meilleurs délais tout en respectant la présomption d'innocence. Lorsqu'un personnel, quel que soit son statut, est témoin ou victime d'un acte répréhensible pénalement, il doit le porter à la connaissance du référent et de son supérieur hiérarchique. *L'article 40 du code de procédure pénale*¹⁷ précise que « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ». Dans ce cas, la personne qui entreprend cette démarche doit prévenir sa ou son supérieur-e hiérarchique et la direction de l'établissement.

Si la personne et/ou l'établissement décident de porter plainte auprès de la police ou de la gendarmerie, il est nécessaire de rassembler autant d'informations que possible (date et lieu des faits, nom de l'auteur·rice, certificat médical, attestations de témoins, vidéos, captures d'écran, enregistrement de vidéosurveillance, etc.) et de s'adresser à un commissariat de police, à un poste de gendarmerie, ou, par courrier, au ou à la procureur-e de la République.

S'il est recommandé d'agir vite pour signaler un incident, il est important de ne pas taire un incident connu après coup, surtout si les délais de prescription ne sont pas dépassés.

17- Cf. annexe n°2

Attention ! Les délais pour porter plainte sont précis :

- **3 mois pour injures racistes non publiques ;**
- **1 an pour injures racistes publiques, diffamations, provocations, apologie ou contestation de crime contre l'humanité ;**
- **3 ans pour discriminations et violences (coups et blessures, etc.).**

En premier lieu, *tout témoin ou toute victime d'une discrimination peut contacter la double cellule d'écoute Allodiscrim-Allosexism*. Elle collecte, traite et suit des signalements de cas avérés ou supposés de discriminations résultant soit de comportements individuels, soit de la mise en œuvre de procédures appliquées au sein du Ministère et de ses services rattachés. La cellule d'écoute accompagne, pas à pas, la personne bénéficiaire dans l'épuisement de toutes les voies de recours et de règlements internes disponibles : il s'agit de remédiation. Pour mener à bien sa mission, la cellule est composée exclusivement d'avocat-e-s constitué-e-s en réseau qui garantissent, outre l'expertise nécessaire, le respect des règles déontologiques cardinales que sont le secret professionnel et la prévention des risques de conflit d'intérêts. La cellule d'écoute fournit un accompagnement juridique complet et a également une fonction d'alerte, en ce qu'elle permet de faire remonter le signalement à l'administration, dans l'hypothèse où l'agent-e l'y autorise. *Allodiscrim-Allosexism est accessible gratuitement à tous les personnels et tous les étudiant-e-s relevant du ministère de la Culture.*

Comment saisir Allodiscrim-Allosexism ?

Dans tous les cas, mentionnez le code employeur du Ministère : 1959
Pour les étudiant-e-s, le code reste le même mais s'intitule « Code Entité Abonnée » Par internet

Inscrivez-vous en ligne sur <https://www.allodiscrim.fr/>

Cliquez sur le logo « Fonction Publique » puis sélectionnez le ministère de la Culture dans le menu déroulant. À la suite de cette inscription sur le site, un-e avocat-e vous rappelle sous 12 heures.

Par courriel

culture.allodiscrim@orange.fr

Pour les violences et le harcèlement sexistes et sexuels, une adresse spécifique existe :

culture.allosexism@orange.fr

Par téléphone au n° vert gratuit

0800 10 27 46

du lundi au vendredi de 9h à 17h30 et le samedi de 9h à 12h (hors jours fériés)

Par courrier

ALLODISCRIM, 51 rue Bonaparte, 75006 Paris

III. SOUTENIR ET TÉMOIGNER

Il incombe au ou à la témoin d'une agression physique ou verbale, raciste ou antisémite, de se rapprocher de la personne qui a subi ces violences et lui proposer de contacter le ou la référent-e afin qu'elle témoigne et soit ensuite conseillée et accompagnée si elle souhaite entreprendre des démarches.

Si la personne a été victime de coups et blessures, un examen médical doit être fait par un-e médecin ou aux urgences d'un hôpital afin de faire constater les traces de coups et blessures, voire le traumatisme psychologique. Le référent doit alerter le service de la médecine préventive de l'établissement.

Les témoins doivent écrire les faits vus ou entendus de la façon la plus détaillée possible sur une feuille de papier libre avec mention de leur identité et de leurs coordonnées. Même si une personne ne témoigne pas tout de suite, ses coordonnées peuvent être utiles si son témoignage est sollicité plus tard.

IV. SIGNALER UN CONTENU RACISTE OU ANTISÉMITES SUR INTERNET

Si une personne a été confrontée sur Internet à un contenu à caractère raciste ou antisémite, elle doit le signaler sur le portail officiel du Ministère de l'Intérieur, PHAROS : www.internet-signalement.gouv.fr

La responsabilité des contenus discriminatoires présents sur le média d'un établissement (comptes Twitter, Facebook, Instagram, etc.) incombe à l'établissement. De tels contenus doivent être enregistrés par des copies d'écran permettant d'attester des faits par la suite, avant d'être supprimés. La personne à l'origine du contenu ou de son partage doit être avertie, et potentiellement sanctionnée selon la gravité de l'infraction.

Des permanences juridiques gratuites sont également proposées

- dans des maisons de justice et du droit ;
- dans des points d'accès au droit présents dans certaines mairies ;
- dans les bureaux d'aide aux victimes situés dans tous les tribunaux de grande instance ;

par la LICRA, au téléphone (01 45 08 08 08) ou en ligne : <http://www.licra.org/signaler>

par des délégués du Défenseur des droits,
- dans plus de 800 points d'accueil en France métropolitaine et dans les territoires ultramarins : <https://www.defenseurdesdroits.fr/office>

4

Ressources complémentaires

I. RESSOURCES DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

Note du Secrétaire général en date du 18 décembre 2018, relative aux risques psychosociaux, violences et harcèlement au travail et dispositifs d'alerte et de traitement.

- Brochure interne « En parler & agir »
- Guide interne « Recrutons sans étiquette »
- Guide interne « Accueillons sans étiquette »
- Brochure de présentation de la cellule Allodiscrim/Allosexism

Renvoi vers l'intranet du Ministère > ressources humaines > Égalité & diversité

II. RESSOURCES DU MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Racisme, antisémitisme : Comment agir dans l'enseignement supérieur ?, Fiche conçue par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, avec la collaboration de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme, du Défenseur des droits et de l'Association française des managers de la diversité.

- *La laïcité dans l'enseignement supérieur*, CPU, 2015.
- *Compétences et responsabilités des présidents d'université et de COMUE*, CPU, 2016.

III. AUTRES RESSOURCES

- *Rapport sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie*, Commission nationale consultative des Droits de l'Homme, 2018
- *Guide juridique sur la prévention et la lutte contre les incivilités, les violences et les discriminations dans le sport*, Ministère des Sports, 2018.
- *Guide juridique*, LICRA, 2012.
- *Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail*, AFMD-FACE, 2016.
- *L'inclusion dans les organisations : de la posture à la pratique*, Patrick Scharnitzky et Pete Stone, AFMD, 2018.
- *Le racisme et la discrimination raciale au travail*, Anaïs Coulon, Dorothée Prud'homme.
- *11^e baromètre de la perception des discriminations à l'emploi*, Défenseur des droits, 2018.
- *Fiche pratique. Discriminations - Le harcèlement discriminatoire au travail*, 2018.

Fiche de procédure relative à la dénonciation de faits à caractère pénal à l'autorité compétente

L'article 40 du code de procédure pénale (ci-après, CPP) dispose que :

« Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

À titre liminaire, il convient de distinguer l'alinéa 1er qui porte sur la plainte émanant de la personne lésée par l'infraction ou de ses ayants cause ainsi que sur la dénonciation qui est l'acte par lequel un tiers, qui n'a pas été victime d'une infraction, la porte à la connaissance des autorités de police ou de justice, de celui de l'alinéa 2 qui vise l'obligation de signalement.

I - LE SIGNALEMENT PRÉVU À L'ARTICLE 40 ALINÉA 2 DU CODE DE PROCÉDURE PÉNALE

1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ARTICLE 40 ALINÉA 2

1.1. Détermination des agents concernés

En droit pénal, le terme de fonctionnaire est entendu de façon large au sens d'agent-e public-que. Il inclut les fonctionnaires et l'ensemble des agent-e-s contractuel-le-s titulaires d'un emploi permanent dans le cadre d'un service public.

Il en résulte que tout-e agent-e public, quel que soit le lien juridique avec l'administration (fonctionnaire titulaire, fonctionnaire stagiaire, agent-e contractuel-le, vacataire) est soumis-e à l'obligation prévue à l'article 40 alinéa 2 du CPP.

En revanche, sont exclu-e-s du champ d'application, *les agent-e-s de l'administration qui sont dans une situation de droit purement privé* tels que les agent-e-s des services publics industriels et commerciaux, même organisés-e-s en régie ou en établissement publics, sauf dans les cas particuliers prévus par la loi, le règlement ou la jurisprudence.

1.2. La portée de l'expression « dans l'exercice de leurs fonctions »

La jurisprudence entend largement cette notion puisque l'agent-e doit signaler tous les crimes et délits *dont il ou elle peut être amené-e à avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, même si les faits commis ne relèvent pas de leur champ de compétence.*

1.3. Articulation du signalement avec le respect du principe hiérarchique

L'agent-e doit-il ou elle obtenir l'autorisation du ou de la supérieur-e hiérarchique avant de signaler un délit ou un crime ?

Le recours à une autorisation du ou de la supérieur-e hiérarchique pour transmettre un avis d'information au ou à la procureur-e n'est pas nécessaire. En effet, l'article 40 alinéa 2 du CPP n'impose aucun formalisme préalable au signalement.

L'autorité hiérarchique, dans le cadre de l'organisation des services, ne peut donc remettre en cause les obligations imposées de par la loi à tout-e fonctionnaire de signaler les crimes et délits dont il ou elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Lorsque l'agent-e a décidé de signaler des faits au ou à la procureur-e, est-il ou elle tenu de transmettre sa dénonciation ou, dans une moindre mesure, d'informer sa ou son supérieur-e hiérarchique ?

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire adresse en personne son avis au ou à la procureur-e de la République, sauf exception, il *est préconisé que celui-ci informe sa ou son supérieur-e hiérarchique.*

C'est dans ce sens que le ministre de l'Économie et des Finances avait pris soin de répondre à une question écrite que : « cette procédure ne relève pas les fonctionnaires concernés de l'obligation qu'ils ont, en tout état de cause, de rendre compte à leur hiérarchie des constatations qu'ils ont effectuées et des suites qu'elles leur paraissent devoir comporter ».

En cas de délivrance des faits par le ou la subordonné-e au ou à la supérieur-e hiérarchique, existe-t-il un transfert de l'obligation de signaler à la charge de l'autorité supérieure ?

Les dispositions de l'article 40 alinéa 2 du CPP ne prévoient pas une telle procédure ni un tel transfert de responsabilité. Toutefois, la Cour de cassation a autorisé dans un arrêt du 14 décembre 2000 la possibilité de transmettre à l'autorité supérieure cette obligation.

Pour autant, le simple fait de transmettre à la hiérarchie ne suffit pas à exonérer l'agent-e de son obligation, il faut que cette transmission d'information réponde aux exigences de l'article 40 du code de procédure pénale et comporte tous les éléments de fait justifiant le signalement.

Il faut donc considérer que l'agent-e public-que peut seulement être délié-e de l'obligation de transmission au procureur si sa ou son supérieur-e a accompli correctement cette tâche. Il en ressort que, face à une abstention de sa ou son supérieur-e hiérarchique, le ou la subordonné-e devra prendre alors ses responsabilités et transmettre lui-même au ministère public.

2. MODALITÉS DU SIGNALEMENT PRÉVU À L'ARTICLE 40 ALINÉA 2 DU CODE DE PROCÉDURE PÉNALE

2.1. Faits soumis au signalement

Seuls les crimes et délits doivent donner lieu au signalement en application de l'article 40 alinéa 2 du CPP. Ainsi, les contraventions sont exclues du champ d'application de ces dispositions, même pour les faits les plus graves relevant de la 5^{ème} classe de contraventions.

2.2. Moment du signalement

Concernant les modalités de mise en œuvre de l'article 40, alinéa 2, celui-ci dispose que la personne tenue à dénonciation *doit en donner avis « sans délai »* au ou à la procureur-e, c'est-à-dire « sur-le-champ ».

2.3. Forme du signalement

Comme précisé précédemment, aucun formalisme n'est imposé par le code de procédure pénale. Ainsi le signalement peut être adressé au ou à la procureur-e de la République ou à un-e agent-e de police judiciaire par simple courrier ou par déclaration orale au poste de police le plus proche.

Toutefois, les ministres peuvent dans le cadre de l'organisation de leur service préciser les modalités de mise en œuvre de l'article 40 alinéa 2 du CPP. Les chef-fe-s d'établissement peuvent, sur le fondement de leur pouvoir d'organisation de leur établissement, prévoir des mesures analogues.

À cet égard, nous recommandons, sauf urgence particulière, de produire un courrier officiel signé par le directeur de l'établissement accompagné de toutes les pièces justificatives (attestations, témoignages), adressé au ou à la procureur-e de la République territorialement compétent-e.

3. LES SUITES DONNÉES PAR LE PROCUREUR DE LA RÉPUBLIQUE AU SIGNALEMENT

Le ou la procureur-e de la République reçoit les signalements et apprécie la suite à leur donner.

À la suite d'un signalement, le ou la procureur-e de la République peut prendre les décisions suivantes :

- engager des poursuites (ouverture d'une enquête ou d'une information judiciaire) ;
- mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites s'il ou elle considère qu'il y a une infraction ;
- ne pas donner suite au signalement.

Le ou la procureur-e de la République *avise les personnes ou autorités mentionnées au deuxième alinéa de l'article 40, des poursuites ou des mesures alternatives aux poursuites qui ont été décidées à la suite du signalement.* Si aucune suite n'est donnée au signalement, il ou elle les avise également de cette décision.

4. SANCTIONS EN CAS DE MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE SIGNALEMENT AU TITRE DE L'ARTICLE 40

La méconnaissance de l'obligation de l'article 40 alinéa 2 n'est assortie d'aucune sanction pénale spécifique.

5. QUELLES MESURES PEUVENT ÊTRE MISES EN ŒUVRE EN PARALLÈLE DU SIGNALEMENT D'UN CRIME OU D'UN DÉLIT ?

Des textes spécifiques peuvent prévoir des procédures et des mesures conservatoires spécifiques. C'est ainsi le cas de l'article R. 712-8 du code de l'éducation.

En l'absence de disposition légale ou réglementaire, le directeur ou la directrice d'un établissement *dispose de pouvoirs de police lui permettant de prononcer une mesure conservatoire visant à préserver le bon fonctionnement de son établissement et à garantir l'ordre et la sécurité de son personnel et des usager-ère-s. Ces mesures conservatoires peuvent être prononcées en dehors de toute procédure disciplinaire.*

Le choix des mesures conservatoires mises en œuvre devra être opéré au regard des différents intérêts en cause. Ces mesures devront être justifiées par une menace suffisamment avérée à l'ordre et à la sécurité et le directeur ou la directrice de l'établissement devra également être en mesure de démontrer qu'aucune autre mesure moins attentatoire aux droits d'un-e usager-ère ou d'un membre du personnel ne pouvait être mise en œuvre.

II - SANCTIONS EN CAS DE MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE DÉNONCIATION D'UN CRIME

Certaines dispositions particulières du code pénal imposent la dénonciation de faits pour en prévenir la survenance ou d'en limiter les effets.

Ainsi, *l'article 434-1 du code pénal prévoit que la non-dénonciation d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets constitue un délit qui pourrait donner lieu à l'engagement de poursuites.* Ce délit est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

L'article 223-6, alinéa 1er punit le fait de ne pas secourir la personne agressée quand on peut le faire sans risque pour soi-même.

Dans ces hypothèses, l'élément matériel de l'infraction résulte alors d'un acte négatif qui consiste à ne pas faire ce que la loi ordonne de faire.

Le comportement de l'agent-e s'étant abstenu-e de dénoncer peut également revêtir la qualification de complicité.

Il convient toutefois de préciser que très peu de sanctions sont prononcées à l'encontre d'agent-e-s public-que-s au titre de la complicité par omission. Les seuls cas référencés sont lorsque l'abstention cachait en réalité un comportement actif par une attitude sciemment passive ou un refus d'intervenir. En effet, l'article 121-7 du code pénal exige des comportements actifs et ne permet pas d'assimiler l'omission à la commission.

Annexe 2

Fiche de procédure relative au dépôt de plainte

1. DÉFINITION

1.1. La plainte simple

Le premier alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale (ci-après, CPP) dispose que :

« Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1 (...). »

La plainte *est une démarche juridique destinée à engager des poursuites judiciaires* à l'encontre de l'auteur-riche ou des auteur-riche-s présumé-e-s d'une contravention, d'un délit ou d'un crime.

Seule la victime d'une contravention, d'un délit ou d'un crime peut porter plainte.

L'État ne peut porter plainte que s'il est lui-même victime d'une infraction, par exemple, dans l'hypothèse d'une fraude fiscale, de contrefaçon de marques d'une autorité publique, de fraude à un examen ou à un concours de la fonction publique, de vol de biens archéologiques, de recel d'un bien appartenant au domaine public de l'État, etc.

Elle permet à la victime *de demander des sanctions pénales contre l'auteur-riche ou les auteur-riche-s de faits délictueux* qui peut être une personne physique (personne identifiée), une personne morale (entreprise, association, etc.) ou une personne inconnue : dans cette hypothèse, la plainte sera déposée contre X¹.

En revanche, le dépôt d'une plainte simple ne permet pas de demander la réparation d'un préjudice : pour

obtenir une indemnisation, il faut que la victime se constitue partie civile.

La plainte saisit directement le ou la procureur-e de la République.

Par ailleurs, elle se distingue d'autres notions.

1.2. Les notions voisines de la plainte

La dénonciation

La dénonciation est effectuée par les témoins ou les individu-e-s ayant eu connaissance d'une infraction.

Le second alinéa de l'article 40 du CPP prévoit l'hypothèse particulière de la dénonciation par les agent-e-s public-que-s :

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs »².

Si les responsables de l'administration indiquent porter plainte au soutien d'une plainte d'un-e agent-e victime d'une infraction, ce courrier constitue un signalement effectué en application du second alinéa de l'article 40 du CPP.

Le signalement

Le signalement est une procédure qui permet de signaler une situation d'un-e enfant en danger ou risquant de l'être auprès des services du département, compétent en la matière (article 375 du code civil).

La main courante

La main courante est une simple déclaration faite auprès des autorités de police ou de gendarmerie ayant pour but de consigner des faits constituant ou non une infraction. Elle peut être effectuée par une personne s'estimant lésée par la réalisation d'un fait ou par un témoin.

Cette démarche permet de dater des faits et de les signaler aux autorités. Elle est utile en cas d'action judiciaire postérieure.

Contrairement à une plainte, une main courante ne déclenche pas d'enquête et les auteur·rice·s présumé·e·s ne sont pas poursuivi·e·s.

Les personnes visées par la main courante ne sont pas forcément informées de son dépôt.

Toutefois, si les autorités de police ou de gendarmerie qui ont recueilli la main courante estiment que les faits rapportés constituent une infraction, elles doivent alerter le procureur de la République qui pourra déclencher des poursuites.

2. DÉLAIS POUR DÉPOSER PLAINTE³

Un·e plaignant·e dispose de délais dans lesquels il doit déposer plainte. Leur décompte commence, dans la majeure partie des cas, à compter de la réalisation du fait délictueux : on parle de délai de prescription.

Infraction	Délais de prescription
Cas généraux	
Contravention ⁴	1 an
Délit ⁵	6 ans
Crime ⁶	20 ans
Cas particuliers	
Harcèlement	6 ans à compter de l'acte le plus récent de harcèlement
Injure ou Diffamation	La plainte doit être déposée 3 mois (cas général) ou 1 an (en cas de racisme, sexisme ou homophobie) après la publication ou le prononcé des propos
Abus de confiance	6 ans à compter du moment où les faits sont découverts
Délits de presse ⁷	3 mois ou 1 an

³ Ne seront exposés ici que les délais de prescription concernant les victimes majeures.

⁴ Par exemple : Atteintes à l'intégrité physique sans ITT par maladresse, imprudence, inattention, négligence, manquement à une obligation de sécurité ou de prudence, menaces de violences et bruits, tapages injurieux ou nocturnes troublant la tranquillité d'autrui, etc...

⁵ Par exemple : vol, abus de biens sociaux, discrimination, harcèlement moral, etc.

⁶ Par exemple : meurtre, viol, etc...

⁷ Articles 65 et suivants de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

3. MODALITÉS DU DÉPÔT DE PLAINTE

Le dépôt de plainte est gratuit et peut être effectué auprès des services de police et de gendarmerie ou directement auprès du ou de la procureur-e de la République.

3.1. Dépôt de plainte auprès des services de police ou de gendarmerie

Tout-e plaignant-e peut déposer plainte en se rendant directement à un poste de police ou à une brigade de gendarmerie.

Ces autorités sont tenues d'enregistrer toute plainte (article 15-3 du code de procédure pénale) qui fait l'objet d'un procès-verbal. Un récépissé est délivré au ou à la plaignant-e.

Avant de se déplacer au commissariat ou à la gendarmerie, il est possible, en cas d'atteinte aux biens, de remplir une pré-plainte en ligne (<https://www.pre-plainte-en-ligne.gouv.fr>) synthétisant la demande. Le cas échéant, des fichiers photographiques peuvent être joints.

À l'issue de l'enregistrement du formulaire, une date d'entretien avec les services de police ou de gendarmerie compétents sera alors communiquée par courriel au ou à la demandeur-euse pour finaliser le dépôt de plainte.

La plainte est ensuite transmise au ou à la procureur-e de la République pour examen.

3.2. Dépôt de plainte auprès du procureur de la République

Tout-e plaignant-e peut également déposer plainte directement auprès du ou de la procureur-e de la République du Tribunal de Grande Instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur-riche de l'infraction par courrier simple ou par courrier recommandé.

La lettre de saisine doit comporter les éléments suivants :

- état civil et coordonnées complètes du ou de la plaignant-e (adresse et numéro de téléphone) ;
- date et lieu de l'infraction ;
- récit détaillé des faits ;
- nom de l'auteur-riche supposé des faits s'il est connu ;
- noms et adresse des témoins éventuels de l'infraction ;
- description du préjudice (le cas échéant, assorti de documents de preuves).

Un récépissé est délivré au plaignant par les services du procureur dès l'enregistrement de la plainte.

4. SUITES DONNÉES À LA PLAINTE

Selon l'article 40-1 du code de procédure pénale :

« Lorsqu'il estime que les faits qui ont été portés à sa connaissance en application des dispositions de l'article 40 constituent une infraction commise par une personne dont l'identité et le domicile sont connus et pour laquelle aucune disposition légale ne fait obstacle à la mise en mouvement de l'action publique, le procureur de la République territorialement compétent décide s'il est opportun :

1° Soit d'engager des poursuites ;

2° Soit de mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites en application des dispositions des articles 41-1, 41-1-2 ou 41-2 ;

3° Soit de classer sans suite la procédure dès lors que les circonstances particulières liées à la commission des faits le justifient ».

En l'absence de réponse des services ou de la procureur-e de la République dans un délai de trois mois suivant le dépôt de plainte, le ou la plaignant-e a la possibilité de se constituer partie civile auprès d'un-e juge d'instruction.

JUGES
TISME R
ISLAMIC
JUGÉS