



Comment réagir face à des propos racistes, sexistes, homophobes... ?

Dans les échanges professionnels, dans l'espace public, aux guichets, sur les réseaux sociaux, nous sommes parfois heurtés, choqués par des propos visant à disqualifier, à stigmatiser voir à mettre à l'écart des groupes de personnes sur l'un des critères de discriminations. Peut-on réagir ? Sur quel cadre juridique s'appuyer ? Quelle posture adopter ?

En effet, s'il ne s'agit pas nécessairement de discriminations au regard du code pénal, ces paroles alimentent la mécanique des discriminations : diffusion de préjugés et stéréotypes, micro agressions...

Ces paroles peuvent être punies par la loi comme injure, outrage, harcèlement, avec une aggravation des peines lorsque les propos portent sur la présumée race, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, la religion.



Zoom sur

Les relations entre non-discrimination et liberté d'expression : un équilibre fragile

« Non-discrimination et liberté d'expression apparaissent souvent dans un rapport de tension que l'on nomme conflit de droits fondamentaux. La liberté d'expression suppose de pouvoir exprimer des pensées, y compris lorsqu'elles peuvent choquer ou déranger. Au contraire, le droit de la non-discrimination induit que les idées stigmatisantes ou directement discriminatoires sont réprimées. Le droit a donc dû trouver une forme d'équilibre entre ces deux droits fondamentaux qui s'expriment dans le code pénal selon une matrice complexe impliquant la prise en compte du contenu des propos, des circonstances, du statut de l'auteur et du public. »

Delphine Tharaud. Droit de la non-discrimination. 2ème édition. Lexifac du droit p,79.

Dans l'application quotidienne du droit et l'exercice de la relation, c'est cet équilibre qu'il nous faut définir. Selon que l'on se situe dans une relation de guichet, d'apprentissage, de débat, d'accompagnement ou de soin, **le curseur entre liberté d'expression et non-discrimination, entre ouverture et fermeture ne se situera pas au même endroit.**



Ce que dit la loi

La loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse est le texte constitutif de la gestion de la parole discriminatoire.

Elle qualifie de **crimes ou délits** les propos discriminatoires à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personne en raison de certaines de leurs caractéristiques.

A savoir



Stratégie et Plan d'action des Nations Unies pour la lutte contre les discours de haine, 2019.

Selon l'ONU, le discours de haine est défini comme « tout type de communication, orale ou écrite, ou de comportement, constituant une atteinte ou utilisant un langage péjoratif ou discriminatoire à l'égard d'une personne ou d'un groupe en raison de leur identité, en d'autres termes, de l'appartenance religieuse, de l'origine ethnique, de la nationalité, de la race, de la couleur de peau, de l'ascendance, du genre, ou d'autres facteurs constitutifs de l'identité. »

« Lutter contre les discours de haine ne signifie pas limiter ou interdire la liberté d'expression. Cela signifie empêcher le discours de haine de dégénérer en quelque chose de plus dangereux, en particulier l'incitation à la discrimination, à l'hostilité et à la violence, ce qui est interdit par le droit international ».

Antonio Gutierrez, secrétaire général des Nations Unies

Caractérisation	Définition	Peine encourue
Injure à caractère discriminatoire, raciste, sexiste, homophobe, handiphobe.	<p>Il s'agit d'une parole, d'un écrit ou d'une expression de la pensée adressée à une personne dans l'intention de la blesser ou l'offenser. Elle ne comporte pas l'affirmation d'un fait précis et objectivement vérifiable mais seulement une allégation outrageante.</p> <p>Elle peut être publique ou privée.</p> <p>Le caractère discriminatoire est aggravant.</p>	<p>L'injure publique à caractère discriminatoire commise envers une personne privée est passible d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.</p>
Harcèlement discriminatoire	<p>Tout agissement lié à l'un ou plusieurs des critères de discrimination et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.</p>	<p>Sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Il n'est pas nécessaire d'attendre les résultats d'un éventuel jugement.</p>
Diffamation à caractère raciste ou discriminatoire	<p>Elle consiste à affirmer un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne ou d'un groupe de personne.</p>	<p>La diffamation publique à caractère raciste ou discriminatoire est punissable d'un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.</p>
Provocation, incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination.	<p>Il s'agit de pousser des tiers, par son discours, à la discrimination, voir à la haine et à la violence.</p> <p>Elle concerne les critères de l'origine, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et du handicap, de la religion.</p> <p>S'il est prouvé qu'un crime ou un délit a eu lieu en raison d'une incitation à la violence, l'auteur de la provocation est considéré comme complice.</p>	<p>La peine encourue diffère selon le statut de l'auteur, qu'il soit particulier, dépositaire de l'autorité ou encore chargé d'une mission de service public.</p> <p>Pour exemple, un agent public encourt une peine de 3 ans de prison et 75 000 € d'amende.</p> <p>Les directeurs et directrices de publication et les organismes hébergeurs peuvent aussi être sanctionnés dans ce cadre, dès lors qu'ils n'ont pas respecté leur obligations.</p>



En pratique

Trucs et astuces pour adapter sa posture

A éviter	Préférez plutôt...
Investiver l'auteur. « Tu ne peux pas dire ça »	S'exprimer à la 1ere personne. Écouter le point de vue pour permettre un échange. Reformuler, répéter, utiliser les questions. « <i>je comprends que... J'entends... Je souhaite rappeler que le droit...</i> »
Se mettre en colère, s'énerver ou être violent (dans sa parole, sa gestuelle ou sa posture)	Autoriser le désaccord, le débat d'idée. Fermer l'échange s'il n'y a pas d'écoute ou si l'espace, la situation n'est pas propice à celui-ci. « <i>Ce n'est pas le lieu, l'objet de la réunion... je propose de recentrer...</i> » « <i>J'entends le propos mais nous n'avons pas le temps aujourd'hui.... Je vous propose sur un prochain temps</i> ». Parler calmement, vous aurez une meilleure qualité d'écoute et de persuasion.
Culpabiliser de ne pas savoir répondre	Reformuler, répéter, utiliser les questions. Inviter la personne à se mettre à la place des personnes victimes, à comprendre la mécanique discriminatoire. « <i>Cette situation nourrit la mécanique discriminatoire par la stigmatisation des personnes, en cherchant à contrôler leurs corps....</i> »
Se mettre en danger (notamment en restant isolé)	Faire appel à des personnes externes comme ressources lors de l'échange ou suite à l'échange. S'appuyer sur des personnes alliées.

Les temps d'échanges, de débat d'idée, d'éducation aux droits et à la citoyenneté n'ont **pas vocation à convaincre mais d'insuffler une idée**. Dans ces espaces, le maintien de la relation est souvent primordial pour répondre aux objectifs éducatifs, de lien social et/ou d'accompagnement des publics.

Au delà de la réaction, dans la posture professionnelle et institutionnelle, des **outils de prévention et de régulation de la parole discriminatoire peuvent être mis en place** :

- au travers de l'affichage : avec des messages non discriminants / inclusifs, avec les numéros d'appels pour les victimes de discriminations et de violences discriminatoires,
- en incluant dans les règles du groupe l'équilibre entre liberté d'expression et non discrimination,
- en adoptant une posture la plus exemplaire possible (dans les paroles, l'accessibilité des espaces et actions...).

Ces outils permettent à la fois de **prévenir** les paroles discriminatoires et les discriminations et de **faciliter leur régulation et leur traitement** si elles surviennent.

