

Paris, le 1^{er} juillet 2022

Communiqué de presse

A l'occasion des 50 ans de la Loi Pleven, la Défenseure des droits demande à faire de la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine une priorité politique et rappelle ses recommandations pour améliorer l'efficacité et la fonction dissuasive de la sanction judiciaire des discriminations

La loi Pleven du 1er juillet 1972, qui vient mettre la législation française en conformité avec la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, constitue la première grande loi contre le racisme et la première pierre du droit de la non-discrimination.

La loi a en effet créé les délits spécifiques d'injure et diffamation à caractère raciste ainsi que de provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence raciale qui relevaient de dispositions moins lisibles (la loi sur la presse modifiée par le décret-loi Marchandeu du 21 avril 1939). Surtout, les nouveaux articles 416-1 et 416-2 du code pénal (actuels art. 225-1 et 225-2 du code pénal) punissent le refus de fournir un bien ou un service « en raison de l'origine, ou de l'appartenance ou de la non-appartenance d'une personne à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée » et interdisent donc explicitement pour la première fois les discriminations raciales.

La loi Pleven a ouvert la voie à la sanction en justice des discriminations. La législation sera complétée ensuite avec l'élargissement progressif des critères de discrimination, à commencer par celui du sexe, l'extension de l'interdiction des discriminations au domaine professionnel et plus globalement, la sanction civile de tels agissements au-delà de la seule répression pénale.

Mais c'est sous l'influence du droit européen et notamment de deux directives adoptées en 2000 pour garantir l'égalité de traitement¹ que le droit français intègre des évolutions majeures dans un

¹ Dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes élaborée à propos de la discrimination fondée sur le sexe ou sur la nationalité, et pour l'application de l'article 13 du Traité instituant la Communauté européenne dans sa rédaction issue du Traité d'Amsterdam, deux Directives sont adoptées en 2000 : directive 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et Directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

souci d'effectivité du droit de la non-discrimination : élargissement des formes de discriminations interdites (discriminations directe et indirecte, harcèlement fondé sur un critère de discrimination), aménagement de la charge de la preuve au profit des victimes devant les juridictions civiles, protection des salariés en cas de rétorsion après avoir dénoncé une situation de discrimination... C'est à partir de cette période que la question des discriminations intègre l'agenda public, la recherche et les politiques publiques.

La création de la HALDE puis du Défenseur des droits comme autorité indépendante de lutte contre les discriminations a permis de renforcer l'accès aux droits et d'assurer un accompagnement des victimes. De même, le lancement en février 2021 de la plateforme antidiscriminations.fr par la Défenseure des droits, constitue un nouveau progrès.

Néanmoins, malgré la prévalence des discriminations et l'enjeu symbolique fort de leur répression, le Défenseur des droits fait le constat d'un taux de non-recours très élevé et d'un contentieux difficile, rare et peu dissuasif. Pour exemple, si la part des personnes victimes de discriminations dans l'emploi décidant d'entreprendre des démarches à la suite des faits a augmenté de 19% entre 2012 et 2020, le recours à la justice reste ainsi une démarche lourde et douloureuse pour les victimes².

L'anniversaire de la loi Pleven qui fête ses 50 ans au 1er juillet 2022 est donc l'occasion pour la Défenseure des droits de rappeler ses recommandations³ afin d'améliorer l'efficacité et la fonction dissuasive de la condamnation judiciaire :

Au pénal, les victimes voient généralement leurs plaintes classées sans suite et ce malgré l'existence des pôles anti-discrimination mis en place dans les parquets depuis 2007⁴ et au bilan très mitigé. Les exigences, particulièrement lourdes de la preuve de l'intention discriminatoire en matière pénale, rendent le contentieux pénal peu opérationnel. La Défenseure des droits recommande donc d'amender les articles 225-1 et suivants du code pénal en prévoyant un mécanisme d'aménagement de la charge de la preuve, de nature à permettre le recours à certaines présomptions de fait.

La jurisprudence civile et administrative a certes connu des avancées notables mais une décision de justice qui reconnaît une pratique discriminatoire constitue une condamnation isolée, avec un impact financier minimal pour l'entreprise concernée, et sans conséquence sur les pratiques et relations sociales au sein de l'organisation, et ce malgré parfois l'ampleur des phénomènes démontrés. C'est pourquoi la Défenseure des droits demande qu'on permette au juge civil d'ordonner des diagnostics et de prononcer des mesures correctrices sous astreinte à l'encontre des organisations condamnées dans des contentieux individuels pour des faits de discriminations structurelles. Elle recommande également de prévoir la possibilité d'accorder des dommages civils punitifs en cas de discrimination directe ou de harcèlement discriminatoire.

² Défenseur des droits/OIT, *13e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi*, décembre 2020.

³ Voir notamment les recommandations synthétisées dans sa [Contribution du 15 juin 2021 à la consultation citoyenne sur les discriminations](#), lancée en avril 2021 par Elisabeth Moreno, ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, et Marc Fesneau ministre délégué, chargé des relations avec le Parlement et de la participation citoyenne.

⁴ Créés dans chaque tribunal de grande instance, ces pôles anti-discriminations, qui comprennent un magistrat référent et un délégué du procureur de la République, sont chargés de favoriser l'accès à la justice des victimes de discriminations et d'améliorer la réponse pénale par l'animation d'un réseau local de lutte contre les discriminations, la mise en place d'une permanence d'accès au droit, le développement de formations et le suivi du traitement des plaintes. Cependant, en dépit de l'intérêt porté par le législateur, il ressort des échanges avec les procureurs et des analyses des experts que le contentieux de la discrimination en matière pénale demeure résiduel.

Si le droit est parfois efficace, ses victoires restent individuelles et symboliques et n'ont pas d'effet transformateur, ni d'impact collectif. A cet égard, l'introduction dans le droit procédural d'un dispositif de recours collectif constitue une belle avancée juridique, en portant une approche collective du recours⁵ qui embrasse l'ensemble des victimes se trouvant dans une situation similaire. Cependant, comme le Défenseur des droits l'a souligné dans ses différents avis⁶, un grand nombre d'obstacles et d'incertitudes complique le déploiement du recours collectif. La procédure mériterait d'être améliorée. La Défenseure des droits regrette notamment que l'action de groupe soit réduite à une simple action en cessation de manquement et ne permette pas une réparation intégrale des préjudices des victimes.

Enfin, 50 ans après l'adoption de la loi Pleven contre le racisme et alors que les recherches n'en finissent pas de mettre à jour l'ampleur des discriminations auxquelles sont confrontées les personnes dont les caractéristiques peuvent signaler une origine étrangère ou ultramarine (nom, couleur de peau, religion...), la lutte contre le racisme et les discriminations fondées sur l'origine n'a pas encore trouvé pleinement sa place dans les politiques publiques. La Défenseure des droits demande la mise en place d'une véritable stratégie, qui ne se limite pas à des tests ponctuels dans le champ de l'embauche. Il est urgent de faire de la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine une priorité politique qui mobilise l'ensemble des organisations, des administrations et des acteurs de la société civile à l'instar de ce qui a été entrepris ces dernières années en faveur de l'égalité femmes/hommes et des LGBTphobies.

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante créée par la loi organique du 29 mars 2011, suite à la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008

Protecteur des droits et libertés des personnes, il a pour mission de défendre et promouvoir les droits des usagers des services publics, les droits de l'enfant, de lutter contre les discriminations, d'assurer le respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité et de protéger et orienter les lanceurs d'alerte.

Il peut être saisi gratuitement par toute personne résidant en France ou française résidant à l'étranger qui estime que ses droits n'ont pas été respectés. Il peut également se saisir d'office.

Plus de 500 délégués répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain et en outre-mer reçoivent, orientent et aident toute personne à faire valoir ses droits, gratuitement et en toute indépendance.

Victimes ou témoins de discriminations : les juristes du Défenseur des droits écoutent, accompagnent et orientent gratuitement les personnes au 39 28 ou sur www.antidiscriminations.fr

Contact presse

Laetitia Got

Chargée de mission presse

laetitia.got@defenseurdesdroits.fr

Tél. : 01 53 29 22 79 / Port. : 06 20 50 34 46

⁵ L'article L1134-9 du code du travail indique que l'action de groupe tend « à faire cesser la situation de discrimination collective »

⁶ Voir notamment, Avis 20-01 du 5 février 2020 relatif au bilan et aux perspectives des actions de groupe