



---

CONSULTATION CITOYENNE SUR LES DISCRIMINATIONS

# Recommandations et propositions du Défenseur des droits

J U I N 2 0 2 1

---

**CONSULTATION CITOYENNE SUR LES DISCRIMINATIONS**

Recommandations et propositions du Défenseur des droits

J U I N 2 0 2 1

---

# Introduction

---

Dans le cadre de sa mission de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, le Défenseur des droits a souhaité apporter sa contribution à la consultation citoyenne lancée sur le sujet par le Gouvernement. Après des constats préoccupants, notamment dans son rapport de juin 2020 consacré aux discriminations subies à raison de l'origine réelle ou supposée, sur l'insuffisante mobilisation des pouvoirs publics sur ce terrain, l'institution ne peut que se réjouir d'une initiative qui vise à construire collectivement les outils efficaces pour assurer enfin l'effectivité du principe de non-discrimination. Les nombreux signalements et demandes d'informations reçues depuis trois mois sur la plateforme [antidiscriminations.fr](https://antidiscriminations.fr), créée par le Défenseur des droits à la demande du Président de la République, démontrent les attentes et besoins de la population.

Depuis l'adoption des directives européennes de juin et novembre 2000, le droit de la non-discrimination a été considérablement renoué pour intégrer une définition plus large des discriminations et assurer l'accompagnement des victimes, avec notamment la création de la HALDE en 2001 dont la mission a été reprise en 2011 par le Défenseur des droits. Pourtant, vingt ans après et alors que des espoirs importants étaient nés, les discriminations demeurent massives sans qu'une politique de lutte contre les discriminations cohérente ait émergé en France.

Comme le Défenseur des droits le rappelle régulièrement, la discrimination n'est pas une opinion, un sentiment ou une revendication. Elle renvoie à un cadre juridique qui prévoit une grille d'analyse permettant l'identification des inégalités de traitement, afin de mettre en œuvre un droit fondamental : celui de ne pas être discriminé.

La discrimination est ainsi caractérisée juridiquement comme une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé dans un certain nombre de contextes définis par la loi (emploi, logement, accès aux biens et services, etc.). La discrimination directe, la discrimination indirecte ou le harcèlement discriminatoire sont autant de formes de discrimination sanctionnées par le droit, en s'attachant davantage aux effets qu'à l'intention discriminatoire. La discrimination, telle qu'elle est définie par la loi du 27 mai 2008, pourra être sanctionnée, que cette inégalité de traitement soit volontaire ou non, consciente ou non<sup>1</sup>.

La question des discriminations renvoie plus largement à un processus d'essentialisation des groupes sociaux : fondé sur une distinction symbolique entre un « nous » et un « eux », il se traduit par des stéréotypes et des effets concrets et matériels (discrimination, harcèlement, ségrégation, agressions, inégalités sociales). Afin de mieux saisir la discrimination, il est donc nécessaire de prendre en considération ces représentations, les stéréotypes nourris et leur impact dans le cadre d'analyse plus large des représentations collectives, des rapports sociaux et des inégalités socio-économiques structurant notre société ; autrement dit de prendre en compte la dimension systémique des discriminations.

A cet égard, la persistance des discriminations, les exigences légitimes et renouvelées d'égalité de la population, l'évolution du droit de la non-discrimination et l'identité politique de la France et sa promesse républicaine invitent les pouvoirs publics à un réengagement fort et ambitieux au travers de mesures durables et structurantes en direction notamment des potentiels victimes et auteurs.

<sup>1</sup> Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

S'il faut améliorer les voies de recours et rendre les sanctions dissuasives, on sait néanmoins que le contentieux ne peut être le seul levier d'une action efficace contre des discriminations répétées et systématisées. Une politique publique de lutte contre les discriminations doit engager l'ensemble des corps sociaux à l'instar de ce que nous connaissons depuis quelques années concernant les violences faites aux femmes.

Depuis 10 ans, le Défenseur des droits traite chaque année des milliers d'affaires de discriminations. Ces dossiers ne représentent que la pointe émergée de l'iceberg comme le démontrent les enquêtes régulières, y compris celles du Défenseur des droits. Fort de cette expertise, il a publié de nombreuses propositions de réformes pour faire évoluer notre droit afin de prévenir des discriminations, de supprimer des dispositions problématiques et de faire progresser le droit au recours des victimes. Les pouvoirs publics peuvent également, dans leurs réflexions actuelles, s'appuyer sur les multiples recommandations publiées par le Défenseur dans ses décisions, avis et rapports.

Dans le cadre de la présente contribution, il a semblé utile d'exposer ci-après les recommandations les plus structurantes de l'institution en insistant sur la nécessité d'une action transversale aux 25 critères légaux de discrimination.

Les avancées du droit et les actions publiques entreprises depuis quelques années sur les terrains de la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe comme sur l'orientation sexuelle constituent des progrès indéniables. Néanmoins, ces nouvelles politiques ambitieuses qui articulent propos haineux, discriminations et violences spécifiques, tendent à être construites en silo, comme du reste la politique plus ancienne relative au handicap. Par ailleurs, l'ambition marquée sur ces terrains met singulièrement en lumière l'invisibilité des discriminations fondées sur l'origine.

Dans les médias et les discours institutionnels, le sujet des discriminations raciales se trouve dissout dans l'approche des inégalités sociales ou territoriales ou sous le prisme du fait divers, empêchant sa reconnaissance et une action publique structurée, ambitieuse, efficace.

A contrario du droit de la non-discrimination, plus exigeant, le paradigme extensible de la diversité semble avoir triomphé au sein des organisations et contribué à une reconfiguration trop peu contraignante du répertoire d'action des entreprises et des administrations, avec la signature de chartes, de contrats, de pactes, de conventions dédiées et, pour certaines, la candidature à un label qui ne débouchent sur aucune obligation opérationnelle. Si l'obtention du label Diversité et l'enjeu de son renouvellement permettent de poser des questions et un diagnostic, et d'assurer davantage de pérennité aux actions de lutte contre les discriminations dans l'emploi, celles-ci tendent encore trop souvent à se limiter aux critères du sexe, du handicap et de l'âge, qui font l'objet d'obligations légales positives.

Le droit des discriminations s'est considérablement développé, mais le recours contentieux est une démarche lourde pour les victimes et son effet reste limité comme outil de dissuasion et de lutte contre les discriminations. Il y a donc urgence à faire de la lutte contre les discriminations une priorité politique, en élaborant une stratégie nationale et en déployant des plans globaux, structurels et coordonnés, destinés à lutter contre les discriminations dans leur dimension systémique et à articuler les différentes approches par critères.

Une telle approche permettrait d'éviter une forme de hiérarchisation des critères, une action parfois sélective et l'éparpillement des actions en s'inscrivant dans la perspective commune d'une politique d'égalité. Surtout, une telle stratégie invite à penser la discrimination à l'échelle collective, à interroger les mécanismes qui rendent possibles les discriminations et donc à modifier structurellement les procédures d'accès aux droits, aux biens et services comme les organisations de travail.

Avant quelques recommandations spécifiques sur lesquelles la Défenseure des droits souhaite mettre l'accent pour répondre aux discriminations dont l'institution est saisie par des personnes perçues comme d'origine immigrée, en situation de handicap ou des femmes de retour de congé maternité, elle a voulu présenter une série de propositions pour fonder une action cohérente et efficace de lutte contre les discriminations. La mise en œuvre de ces actions efficaces car complémentaires concerne, au-delà de l'emploi, l'ensemble des domaines du quotidien.

Il est bien sûr nécessaire d'articuler l'approche généraliste et universaliste pour adapter les réponses aux expressions et vécus singuliers de la discrimination. En effet, selon les critères de discrimination en jeu, on n'est pas exposé aux mêmes niveaux de discrimination systémique, au même risque de discrimination individuelle, de discours de haine, d'actes de violence.

L'égalité pour tous et toutes suppose donc des mesures spécifiques pour contrer certains mécanismes. La Défenseure des droits a souhaité rappeler ses propositions sur les formes les plus répandues de discriminations, et les plus délétères pour notre système social, en rappelant notamment la nécessité de s'emparer véritablement des discriminations fondées sur l'origine.

Elle entend contribuer à éclairer le débat public et à l'élaboration d'une politique de lutte contre les discriminations ambitieuse.

## LISTE DES PROPOSITIONS

- 1· Mesurer les inégalités et les discriminations pour agir : créer un Observatoire des discriminations
- 2· Assurer une sanction dissuasive des discriminations par les juges
- 3· Assurer une réelle portée au dispositif d'action de groupe
- 4· Assurer un engagement des organisations dans la prévention des discriminations
- 5· Obtenir la sanction des discriminations par les organisations
- 6· Assurer la transparence, la traçabilité et l'objectivation des procédures et décisions
- 7· Éduquer sans discrimination et contre les discriminations
- 8· Porter une politique de prévention et d'élimination des discriminations fondées sur l'origine
- 9· Lutter contre les contrôles d'identité discriminatoires
- 10· Se mobiliser pour les droits des personnes Roms
- 11· Garantir leurs droits aux gens du voyage
- 12· Mieux protéger les victimes de harcèlement sexuel
- 13· Garantir l'absence de discrimination pendant la grossesse, le congé maternité et la parentalité
- 14· Garantir l'égalité salariale et de carrière
- 15· Ouvrir la PMA pour toutes
- 16· Garantir les droits des personnes trans contre toute discrimination
- 17· Garantir les droits des personnes handicapées et le droit à l'accessibilité
- 18· Lutter contre les discriminations fondées sur la particulière vulnérabilité

# Recommandations transversales

## 1- MESURER LES INÉGALITÉS ET LES DISCRIMINATIONS POUR AGIR : CRÉER UN OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS

En 20 ans, les recherches se sont considérablement développées en sciences sociales et en droit, et ont permis de mieux comprendre les mécanismes des discriminations, de mesurer leur prévalence et d'analyser leur portée systémique. **Les études et la mesure des discriminations méritent cependant d'être poursuivies et mises en lumière, au-delà du seul domaine de l'emploi,** pour évaluer les effets discriminatoires des procédures en place et produire des constats partagés par les acteurs.

La mesure conditionne aussi le déploiement d'actions antidiscriminatoires cohérentes et doit être mobilisée pour évaluer leur efficacité et permettre ainsi les ajustements nécessaires. Cela vaut pour les pouvoirs publics au niveau national ou territorial, comme au niveau des organisations elles-mêmes.

**La Défenseure des droits recommande de créer un Observatoire des discriminations pour développer la statistique publique sur les discriminations et l'utiliser comme un véritable instrument de pilotage et d'action pour la promotion des politiques d'égalité.**

Pour développer les données documentant le phénomène, favoriser les synergies et les constats partagés et incontestables et éclairer les politiques publiques, **la Défenseure des droits préconise la création d'un Observatoire des discriminations, réunissant chercheurs, autorités publiques, organisations professionnelles et collectivités locales. Cet Observatoire aurait vocation à produire des**

**données partagées et suivies, aussi bien sur les discriminations elles-mêmes que sur le suivi des mesures mises en place pour y remédier. Cela permettrait en particulier de développer les expérimentations et les testings.**

Au sein de l'Observatoire ou par d'autres moyens, **la Défenseure des droits recommande de soutenir la statistique et la recherche publiques sur ce terrain et de conduire des campagnes nationales de tests de discrimination (ou « testings »), visant le champ de l'accès à l'emploi comme au logement ou à d'autres biens et services, qui soient non seulement régulièrement réalisées, mais suivies dans la durée, pour accompagner les entités testées et leur permettre de remédier aux discriminations décelées en leur sein.**

**Au-delà des diagnostics préalables à la mobilisation et à une action ciblée, la mise en place d'indicateurs quantitatifs doit permettre de suivre la mise en œuvre et d'évaluer l'efficacité des actions engagées au sein des organisations.** Intégrés au sein des tableaux de bord sociaux des entreprises et administrations, ces indicateurs donneraient une visibilité pérenne à la lutte contre les discriminations. **La Défenseure des droits recommande de créer une obligation légale pour les entreprises de publier des indicateurs non-financiers et statistiques et de les utiliser pleinement en matière de lutte contre les discriminations.**

**La Défenseure des droits recommande de mettre en œuvre une politique publique destinée à rendre visibles et à corriger les discriminations liées à l'origine par le biais d'audits sectoriels et d'audits au sein des entreprises et administrations.**

Un audit des risques discriminatoires dans une organisation consiste à analyser les procédures et les pratiques afin d'identifier les « bonnes pratiques » déjà en place, d'alerter sur les pratiques risquant de produire des discriminations et le cas échéant de produire des actions correctives (révision des procédures, mise en place de bonnes pratiques, formations et sensibilisation des acteurs concernés).

## 2- ASSURER UNE SANCTION DISSUASIVE DES DISCRIMINATIONS PAR LES JUGES

Le droit français de la non-discrimination a connu de nombreuses améliorations depuis 20 ans : aménagement de la charge de la preuve devant les juges civils et administratifs, création de la HALDE puis du Défenseur des droits pour accompagner les victimes, reconnaissance de la capacité des syndicats et des associations à initier le recours en cas de discrimination en lieu et place des victimes, extension de la circonstance aggravante à tous les crimes et délits, acceptation du *testing* comme preuve devant les juridictions civiles et pénales ou encore protection des salariés en cas de rétorsion après avoir dénoncé une situation de discrimination<sup>2</sup>.

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.

Les exigences particulièrement lourdes de la preuve de l'intention discriminatoire en matière pénale, rendent le contentieux peu opérationnel. **La Défenseure des droits recommande ainsi d'amender les articles 225-1 et suivants du code pénal afin d'en améliorer l'effectivité en prévoyant un mécanisme d'aménagement de la charge de la preuve du motif de la distinction opérée**

### **entre personnes physiques ou personnes morales, de nature à permettre le recours à certaines présomptions de faits.**

Le faible impact du recours juridictionnel comme outil de lutte contre les discriminations s'explique aussi par le montant très faible des condamnations prononcées. La directive 2000/43, à l'instar de tous les textes antidiscriminatoires européens, indique pourtant à son article 26 et son article 15 que les « *Etats membres doivent mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives* » aux discriminations raciales<sup>3</sup>. Cet impératif découlant du principe de protection juridictionnelle effective avait déjà été posé par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative à la discrimination sur le sexe.

La Défenseure des droits regrette le faible impact financier des sanctions civiles prononcées chaque année par les juridictions françaises à l'encontre des individus et organisations auteurs de discrimination, et ce malgré l'ampleur des phénomènes parfois démontrés.

Afin d'améliorer l'efficacité et la fonction dissuasive de la condamnation judiciaire, la Défenseure des droits recommande d'amender la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations **pour permettre 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 structurels et pour prévoir la possibilité d'accorder des dommages civils punitifs en cas de discrimination directe ou de harcèlement discriminatoire.**

<sup>2</sup> Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations (dans le domaine du travail) ; loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ; loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (devenue Défenseur des droits en 2011) ; loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, etc. Aujourd'hui, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, constitue le principal texte de référence.

<sup>3</sup> Conseil de l'Union européenne, Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, J.O.C.E., L 180, 19 juillet 2000.

### 3- ASSURER UNE RÉELLE PORTÉE AU DISPOSITIF D'ACTION DE GROUPE

Comme le Défenseur des droits l'a souligné dans son Avis 20-01 du 5 février 2020 relatif au bilan et aux perspectives des actions de groupe, un grand nombre d'obstacles et d'incertitudes complique le déploiement du recours collectif.

Pour que l'action de groupe offre une voie de recours effective en matière de discrimination, la Défenseure des droits a recommandé de :

- **Préciser l'office du juge et l'organisation de la procédure** de l'action de groupe en se prévalant des possibilités offertes par les pouvoirs du juge définis aux articles 10 et 11 du Code de procédure civile ;
- **Élargir l'action de groupe aux associations** en matière d'emploi et d'accès aux biens et services et étudier la possibilité d'ouvrir l'action à un groupe qui se constituerait pour les besoins de la cause ;
- **Créer un fonds de financement des recours collectifs** en matière de discrimination.

La Défenseure des droits regrette que l'action de groupe soit réduite à une simple action en cessation de manquement et **recommande qu'elle permette une réparation intégrale des préjudices des victimes.**

Enfin, **la Défenseure des droits déplore que la procédure ne soit applicable qu'aux actions portant sur des discriminations survenues après l'entrée en vigueur de la loi**, ce qui empêche toute application intéressante de l'actuelle procédure pendant quelques années comme l'a démontré la récente décision juridictionnelle dans le dossier Safran.

### 4- ASSURER UN ENGAGEMENT DES ORGANISATIONS DANS LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Le droit de la non-discrimination appelle les acteurs à s'engager activement pour supprimer les discriminations directes et indirectes en mettant en place une stratégie de lutte contre les discriminations qui engage l'organisation au plus haut niveau et sur le long terme.

La Défenseure des droits recommande **qu'une réflexion soit menée pour élargir à la lutte contre les discriminations les obligations légales existantes, par exemple, en matière d'engagement des organisations pour l'égalité femmes/hommes.** Le plan d'action mené par l'entreprise ou l'administration contre les discriminations devrait fixer un calendrier, des objectifs clairs, des méthodes d'action concrètes et définir les acteurs chargés de mettre en œuvre cette politique au sein de l'organisation.

L'élaboration d'une telle stratégie d'action ne doit pas se limiter au seul champ de l'emploi et des ressources humaines mais concerner également le cœur de métier de l'organisation qu'il s'agisse d'activités commerciale, associative ou de service public.

Afin de rendre opérationnelle l'obligation de formation des recruteurs instituée par la loi 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (article L1131-2 du Code du travail), **la Défenseure des droits recommande au ministère du Travail d'adopter une circulaire visant à faire connaître aux acteurs concernés les modalités concrètes de la mise en œuvre de cette obligation**, telles que la durée minimale de la formation, son contenu ou encore les métiers visés.

Au-delà, la Défenseure des droits recommande aux pouvoirs publics d'encourager les organisations **afin que soient régulièrement menées des campagnes interne de sensibilisation et de formation sur les discriminations les plus fréquentes (handicap et état de santé, origine, sexe, âge, orientation sexuelle) et les obligations de l'employeur, à l'instar de ce qui est**



**dorénavant fait en matière de harcèlement sexuel.** La coordination nécessaire des actions transversales au sein de l'organisation doit être renforcée par la désignation d'un référent égalité pour mettre en cohérence la politique de lutte contre les discriminations. A l'instar des conclusions du groupe Sciberras, la Défenseure des droits recommande que soit **mis en place des "référénts égalité"**, conformément à son Avis 16-15 du 1er juin 2016 sur le projet de loi égalité et citoyenneté.

## 5- OBTENIR LA SANCTION DES DISCRIMINATIONS PAR LES ORGANISATIONS

Le déni et l'absence de réaction adaptée des organisations face aux signalements qu'elles reçoivent contribuent au fatalisme des victimes et à la persistance de discriminations et de situations de harcèlement que l'employeur a la responsabilité de faire cesser au regard de son pouvoir hiérarchique.

Il apparaît nécessaire que soient **élargis les dispositifs internes aux organisations, obligatoires ou volontaires, centrés sur les violences sexuelles et sexistes aux situations de discriminations**, situations qui par ailleurs englobent d'un point de vue juridique les phénomènes de harcèlement sexuel ou sexiste.

L'Etat en tant qu'employeur peut et doit agir directement, et il peut engager le dialogue avec les autres branches de la fonction publique sur ce sujet. Constatant que le droit à la protection fonctionnelle était entendu de manière trop restrictive, le Défenseur des droits a adressé en 2018 une recommandation générale au Premier ministre lui demandant d'engager une étude sur son effectivité (décision n° 2018-309 du 27 décembre 2018) et **d'améliorer la protection fonctionnelle** des fonctionnaires et agents publics victimes de discrimination et/ou de harcèlement.

La Défenseure des droits appelle les employeurs à suivre les recommandations émises dans sa décision MLD-2015-151 du 2 juillet 2015 **pour la mise en place de dispositifs d'alerte efficaces et respectueux des droits de chacun et chacune.**

**La Défenseure des droits rappelle que la sanction des comportements discriminatoires incombe également aux organes d'inspection et organismes disciplinaires des différents secteurs professionnels** que sont par exemple les ordres professionnels (dans la santé, le sport...). A l'instar de ce qui a été fait dans le domaine médical, les pouvoirs publics doivent inciter ces organes à s'impliquer davantage.

## 6- ASSURER LA TRANSPARENCE, LA TRAÇABILITÉ ET L'OBJECTIVATION DES PROCÉDURES ET DÉCISIONS

En droit, l'absence de transparence et de traçabilité de la procédure au terme de laquelle la décision est prise emporte présomption de discrimination afin de garantir le droit au recours. Les diagnostics et audits réalisés doivent conduire les employeurs et les employeuses à mettre en place des procédures de sélection fondées sur les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité.

Ces enjeux concernent l'ensemble des activités, au-delà du seul secteur de l'emploi, comme le démontre la question des contrôles d'identité abordée ultérieurement. C'est pourquoi le Défenseur des droits a choisi d'illustrer ses **préconisations au travers de l'exemple du logement social**, sans se centrer sur ses nombreuses recommandations relatives au secteur de l'emploi.

Le projet de loi 4 D (pour Différentiation, déconcentration, décentralisation, décomplexification) vient d'être présenté en conseil des ministres et comporte des dispositions sur le logement social, secteur visé par l'acte 3 de la décentralisation qui fait l'objet d'une politique de plus en plus territorialisée. Les débats parlementaires offrent une opportunité pour traduire les recommandations sur le logement social formulées notamment dans les Avis 16-19 du 21 juillet 2016 relatif au projet de loi n°773 relatif à l'Égalité et à la Citoyenneté et Avis sur le projet de loi portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique dit ELAN (l'un en mai 2018 et l'autre

en juin) et dans le [Rapport Discriminations et origines](#) publié en juin 2020<sup>4</sup>.

**Les obligations qui dérivent du droit de la non-discrimination valent aussi pour les algorithmes** que les organisations utilisent de plus en plus dans leur prise de décision. Ces outils tendent à automatiser les discriminations tout en constituant de véritables boîtes noires pour les usagers. **La prévention des discriminations doit s'imposer en amont dès la construction de ces algorithmes et autres outils relevant de l'intelligence artificielle et ce au-delà des obligations actuelles** prévues par le RGPD et d'autres textes.

*Voir la Déclaration commune du Défenseur des droits et de la CNIL publiée en mai 2020 : [Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations](#).*

## 7- ÉDUCER SANS DISCRIMINATION ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La non-discrimination est au cœur de notre principe d'égalité. L'école et l'université, plus que tout autre, en sont les promoteurs naturels. Qu'en leur sein se retrouvent les tensions qui traversent la société française dans son ensemble ne doit pas étonner : aucune organisation ou collectif de travail n'y résiste.

Face aux situations de refus d'inscription à l'école qui frappent certains enfants issus de familles précaires, il faudrait **exiger des mairies la mise en œuvre d'une procédure permettant que soit immédiatement délivré, au guichet, un récépissé constatant la date du dépôt de la demande d'inscription à l'école, les pièces produites et les pièces dont l'absence justifierait un refus**. La Défenseure des droits demande également aux directeurs académiques des services départementaux de l'éducation nationale de procéder à l'inscription de chaque enfant faisant l'objet d'un refus de scolarité illégitime, en application de l'article L.131-5 du code de l'éducation.

Une école inclusive se doit **d'accueillir sans discrimination les enfants porteurs de handicap**. Il est donc nécessaire **d'appliquer pleinement les obligations d'aménagement raisonnable dans le système scolaire** et également de **garantir l'accès des enfants handicapés aux activités périscolaires et extrascolaires**.

La Défenseure des droits recommande au ministère de l'Éducation nationale de **systématiser la formation aux stéréotypes et aux discriminations dans la formation initiale et continue des personnels de l'Éducation nationale et notamment des enseignants**.

Elle recommande également de **donner aux élèves et à leurs familles les moyens de faire des choix éclairés et informés, en luttant contre le défaut d'information, l'autocensure et les stéréotypes, dans le cadre des orientations scolaires**.

La Défenseure des droits appelle à **poursuivre les réformes sur la carte scolaire et le mouvement de rééquilibrage concernant l'ancienneté des enseignants** au sein des écoles et de prendre les dispositions leur permettant de rester durablement attachés aux établissements dans lesquels ils sont affectés. Elle invite à **agir de manière effective sur la mixité sociale des établissements**.

Elle appelle également à **lever les barrières à l'accès à l'éducation en Outre-Mer, notamment par le renforcement des investissements pour développer la scolarisation précoce**.

**Pour lutter contre les stéréotypes et les violences sexistes et homophobes à l'école, la Défenseure des droits rappelle l'obligation de mettre en œuvre les séances d'éducation à la sexualité en milieu scolaire prévue par la loi du 4 juillet 2001** dans le cadre d'une approche globale d'éducation à la sexualité intégrant les dimensions sociales, affectives, de prévention et de soins, et la lutte contre les violences et pour l'égalité des sexes et des sexualités.

<sup>4</sup> Voir les avis du Défenseur des droits sur les projets de loi Alur, Égalité des chances et Elan : [Avis 16-19 du 21 juillet 2016](#) relatif au projet de loi n°773 relatif à l'Égalité et à la Citoyenneté / Défenseur des Droits ; [Avis 16-19 du 21 juillet 2016](#) relatif au projet de loi n°773 relatif à l'Égalité et à la Citoyenneté / Défenseur des Droits (21/07/2016).

**Plus globalement, elle rappelle l'importance de mener, au sein des établissements scolaires et universitaires, des campagnes de sensibilisation auprès des jeunes sur les questions de discriminations.**

La Défenseure des droits appelle à une suppression expresse et définitive de toute forme de discrimination à l'égard des enfants ou de leur famille dans leur accès à la restauration scolaire. Elle recommande à ce titre aux pouvoirs publics et particulièrement aux maires de :

- **Prévoir une modulation des tarifs pour rendre effectif le droit à la cantine scolaire ;**
- **Bannir la pratique du déjeuner humiliant visant à servir aux enfants des menus différenciés comme le recours aux exclusions afin de faire pression sur les parents et plus généralement mieux encadrer la procédure en matière d'impayés de frais de restauration ;**

- **Rappeler que le principe de neutralité des services publics, ne saurait justifier la suppression de menus de substitution existants ;**

- **Engager une réflexion sur la généralisation du repas végétarien de substitution.**

La Défenseure des droits souhaite qu'une réflexion sur l'évolution du statut de service public de la restauration scolaire soit amorcée et **préconise que le service public de restauration scolaire, dès lors qu'il a été mis en place, soit ouvert à tous les enfants dont les parents le souhaitent, indépendamment de leur situation ou de celle de leur enfant.**

# Recommandations spécifiques

## 8. PORTER UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'ÉLIMINATION DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ORIGINE

Les recherches comme les publications du Défenseur des droits n'en finissent pas de mettre au jour les discriminations multiples auxquelles sont confrontées les personnes dont **les caractéristiques peuvent signaler une origine étrangère ou ultramarine - nom, couleur de peau, religion - et qui bien souvent se cumulent.**

L'absence de prise en compte des données et des recherches qui se sont multipliées depuis 20 ans montre un aveuglement des pouvoirs publics et de chacun et chacune sur ces questions. Elle traduit un déni politique, participant au problème et à sa reproduction ; elle est une des modalités de la perpétuation de ces discriminations. Leur perpétuation comme les dénégations et l'absence d'action publique constituent un risque sinon une menace pour la cohésion sociale.

**Il est donc urgent de faire de la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine une priorité politique.** Elle doit mobiliser l'ensemble des organisations, des administrations et des acteurs de la société civile, et l'État doit faire preuve à cet égard d'une parfaite exemplarité.

L'ampleur des phénomènes discriminatoires dépasse le seul domaine de l'embauche et appelle la mise en place d'une véritable stratégie, qui ne se limite pas à l'emploi et aux discriminations les plus visibles.

**Enfin, certaines populations, sur lesquelles peu d'enquêtes ont été réalisées, pourraient faire l'objet d'une attention spécifique, notamment les personnes d'origine asiatique ou d'origine ultramarine.**

L'enjeu de la mesure et de l'analyse des discriminations que nous avons déjà souligné est particulièrement prépondérant pour la visibilisation des discriminations fondées sur l'origine, l'objectivation des débats ainsi que la construction et la légitimité d'une politique publique ambitieuse.

Au-delà des recherches ponctuelles comme par exemple dans l'enquête « Trajectoire et Origines » de l'Ined et l'Insee<sup>5</sup> et appelées à se multiplier, **la Défenseure des droits recommande de doter la politique de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine d'un système de veille statistique.**

Le Défenseur des droits recommande également que **la réalisation de tests de discrimination (ou « testings »), visant le champ de l'accès à l'emploi comme le logement ou d'autres biens et services, doit être une priorité au regard de l'ampleur et de l'invisibilité des discriminations fondées sur l'origine, avec une ambition renforcée sur la régularité des campagnes de tests et l'accompagnement des entités testées dans la correction des discriminations éventuellement décelées.**

La mesure statistique doit être mobilisée dans le cadre d'audits qui permettent d'interroger puis de réviser les procédures et critères de sélection et d'évolution de carrière au sein des organisations.

<sup>5</sup> Beauchemin C., Hamel C. et Simon P. (dir.), *Trajectoires et origines*, op. cit. L'enquête a été renouvelée et le second volet est en cours d'analyse.

Le Défenseur des droits recommande **de créer une obligation légale pour les entreprises de publier des indicateurs non-financiers et statistiques et de les utiliser pleinement en matière de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine.**

En tout état de cause, **la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine concerne toute la société française et doit sortir du giron de la politique de la ville et devenir une priorité politique, au même titre que ce qui a été entrepris ces dernières années en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

## 9. LUTTER CONTRE LES CONTRÔLES D'IDENTITÉ DISCRIMINATOIRES

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante, chargée notamment du contrôle externe déontologique de la police et de la gendarmerie, et de la lutte contre les discriminations. C'est à ce double titre que l'institution est compétente sur la question des contrôles d'identité discriminatoires.

Depuis sa création, **le Défenseur des droits a mené de nombreuses analyses et enquêtes qui attestent de ce que les contrôles discriminatoires sont une réalité et n'a eu de cesse de recommander la mise en place d'un dispositif de traçabilité des contrôles d'identité, une évaluation officielle de leur efficacité en termes d'impact sur les relations entre police et citoyens et la reconnaissance d'un recours effectif en justice pour sanctionner les contrôles discriminatoires.**

Le 9 novembre 2016, la première chambre civile de la Cour de cassation a acté l'existence de contrôles discriminatoires en France et reconnu, dans le même temps, l'existence d'une brèche centrale dans le dispositif français : l'absence d'obligation légale de traçabilité fait obstacle à ce qu'une personne puisse faire valoir ses droits. Comment le Défenseur des droits mais également l'IGGN et l'IGPN peuvent-ils obtenir des éléments

factuels essentiels à leur enquête quand les contrôles ne sont pas enregistrés, répertoriés ? Comment la hiérarchie est-elle en mesure d'évaluer le travail de ses agents si elle ne sait combien de contrôles sont effectués chaque jour à quel endroit, à quelle heure et surtout, pour quels motifs ?

La Défenseure des droits est parfaitement consciente des conditions difficiles dans lesquelles les forces de sécurité exercent leur mission, parfois au péril de leur vie. Aussi, soucieuse d'une nécessaire amélioration de la confiance entre la population et la police, elle a régulièrement rappelé l'importance de procéder à une évaluation officielle des contrôles d'identité, des pratiques, de leur efficacité en y intégrant spécifiquement une étude sur les réquisitions judiciaires.

Les problèmes soulevés dans les contrôles d'identité discriminatoires dans certains endroits doivent être clairement abordés, et des réponses doivent y être apportées sans bien évidemment renoncer aux contrôles d'identité chaque fois qu'ils sont nécessaires pour prévenir une atteinte à l'ordre public ou dans le cadre d'une réquisition judiciaire. C'est pourquoi la Défenseure des droits a indiqué que **des expérimentations locales mériteraient d'être menées sur la traçabilité des contrôles d'identité afin d'objectiver cette question et d'identifier la ou les solutions les plus pertinentes** pour y remédier sans porter atteinte à l'efficacité de l'action de nos forces de sécurité.

**Ces expérimentations pourraient porter soit sur la délivrance d'un récépissé, soit avec enregistrement par caméra piéton, soit par le biais d'une application spécifique pour comptabiliser le nombre de contrôles, leurs lieux, et leurs résultats.**

Si certaines affaires ont pu faire l'objet d'une certaine visibilité médiatique ou d'enquête des services d'inspection de la police (en cours), l'absence de reconnaissance des problématiques de profilage racial en France constitue une pierre d'achoppement. Le partage de connaissance et les débats entre les parties prenantes constitue un préalable à toute réforme.

Le Défenseur des droits recommande **la mise en place, sur initiative du Premier ministre, d'un groupe de travail qui permette d'évaluer et de modifier les procédures et consignes qui favorisent les pratiques identifiées.**

## 10- SE MOBILISER POUR LES DROITS DES PERSONNES ROMS

La Défenseuse des droits tient à rappeler que **les pouvoirs publics doivent tenir compte dans toutes leurs décisions du fait que la communauté Rom constitue un « groupe socialement défavorisé et vulnérable »** qui demande une attention et protection particulières, reconnues comme tel par la Cour européenne des Droits de l'Homme.

**Au regard de la stigmatisation dont ce groupe fait l'objet, la Défenseuse des droits appelle à intégrer pleinement cet enjeu au Plan de lutte contre le racisme et à toute stratégie de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine.**

Parmi les enfants vulnérables, la Défenseuse des droits, à l'instar du Comité ONU des droits de l'enfant, est particulièrement préoccupée par les conditions d'existence des enfants vivant dans des bidonvilles, notamment des enfants Roms, dont les familles sont régulièrement visées par des expulsions non accompagnées de solutions adaptées de relogement.

## 11- GARANTIR LEURS DROITS AUX GENS DU VOYAGE

En matière d'accueil des gens du voyage sur le territoire, l'institution a recommandé à plusieurs reprises aux autorités compétentes, à commencer par le législateur, de prendre des mesures pour assurer un **accès égal et effectif des gens du voyage à leurs droits liés à l'habitat et au logement**, en particulier de permettre l'installation et le stationnement des caravanes, constituant leur habitat permanent, et **recommande donc la mise en œuvre du pouvoir de substitution du préfet en cas**

**de non-respect par une commune de ses obligations de création d'aire d'accueil.**

La Défenseuse des droits demande à ce que soit appliquée la loi sur le droit au logement opposable aux familles vivant en caravane, en prévoyant la possibilité de bénéficier – au titre du logement social adapté – **de l'aménagement de leur terrain familial.**

Pour éviter les discriminations constatées, la Défenseuse des droits **recommande donc de modifier les textes applicables à la carte permettant l'exercice d'une activité commerciale ou artisanale ambulante** en supprimant toute mention indiquant, directement ou indirectement, les origines réelles ou supposées des titulaires.

**Enfin, la Défenseuse des droits souhaite voir** introduire parmi les assurances obligatoires visées au Code des assurances les garanties propres aux **« caravanes à usage d'habitation permanente de leurs utilisateurs »**, et permettre ainsi aux personnes concernées, en cas de refus, de bénéficier de la procédure de désignation par le bureau central de tarification.

## 12- MIEUX PROTEGER LES VICTIMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Depuis les mouvements #metoo et #balancetonporc, la parole s'est libérée et la mobilisation semble de rigueur chez tous les acteurs. Le harcèlement sexuel est considéré comme une inégalité de traitement entre les femmes et les hommes (directive 2006/54) et constitue ainsi une discrimination liée au sexe en droit français, domaine de compétence du Défenseur des droits. Néanmoins, ses multiples définitions, les difficultés d'accès aux preuves et des sanctions trop peu dissuasives entravent le traitement interne des signalements, les recours comme la prévention.

Pour améliorer effectivement la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire, la Défenseuse des droits recommande de :

- **Supprimer le mot « sexiste » à la définition du harcèlement sexuel du code pénal afin de conserver la spécificité de l’infraction ;**
- **Harmoniser les définitions du harcèlement sexuel** du code pénal, du code du travail et de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 avec la directive 2006/54 et la loi du 27 mai 2008. Cette harmonisation doit conduire à **considérer qu’un seul fait peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel ;**
- **Augmenter le montant minimal de l’indemnité versée à tout salarié licencié à la suite de faits de harcèlement ;**
- **Mener un travail sur la recevabilité devant le juge civil des enregistrements clandestins en matière de harcèlement sexuel et plus largement en matière de harcèlement discriminatoire.**

La Défenseure des droits appelle également à **améliorer la procédure de protection fonctionnelle et sa mise en œuvre pour les agents et agentes publics victimes de harcèlement discriminatoire**, ces derniers se voyant encore trop souvent refuser l’accès au dispositif au regard des saisines traitées par l’institution.

### 13- GARANTIR L’ABSENCE DE DISCRIMINATION PENDANT LA GROSSESSE, LE CONGÉ MATERNITÉ ET LA PARENTALITÉ

Compte tenu de la surexposition aux discriminations des femmes situées dans le halo de la maternité et de ses saisines, la Défenseure des droits recommande de :

- **Prolonger la période légale d’interdiction de rupture du contrat de travail** à l’initiative de l’employeur pour les femmes à l’issue de leur congé lié à la grossesse et à la maternité, l’article L. 1224-4-1 du Code du travail modifié par la loi du 8 août 2016 ayant déjà fait évoluer ce délai de 4 mois à 10 ;
- Inscrire expressément dans la loi **l’interdiction faite à l’employeur d’adopter des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection.**

Plus généralement, une attention doit être portée aux risques de discriminations directes et indirectes induits par des réformes de la sécurité sociale ou du régime assurantiel. A cet égard, il faudrait par exemple :

- **Comptabiliser les périodes de congé maternité dans le calcul de l’assurance-chômage ;**
- **Prévoir l’ouverture de l’aide financière complémentaire** en cas d’interruption de son activité par un médecin libéral en raison de sa maternité ou paternité à l’ensemble des médecins exerçant en libéral (et non aux seuls médecins conventionnés) ;
- **Prévoir une uniformisation des contrats d’adhésion à la mutuelle d’entreprise** concernant la continuité des droits pendant le congé parental.

L’égalité professionnelle ne pourra être remplie que par la **consécration d’un droit étendu et obligatoire au congé de paternité**. Ce rééquilibrage, certes entamé, est nécessaire pour combattre efficacement les stéréotypes de genre au sein des familles comme de la société tout entière.

### 14- GARANTIR L’ÉGALITÉ SALARIALE ET DE CARRIÈRE

Si les obligations légales ont été renforcées pour permettre aux femmes d’accéder aux postes les plus prestigieux et rémunérateurs au sein des entreprises dans le sillage de quotas de la loi Copé- Zimmermann de janvier 2011<sup>6</sup>, **il manque de progrès suffisamment mesurables dans la promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes en matière d’égalité de rémunération.**

Si le dispositif de l’index de l’égalité professionnelle rejoint les préconisations générales de son avis n°18-20 « loi PACTE » du 30 août 2018 et constitue une avancée certaine quant à la mise en place et l’usage d’indicateurs objectifs pour rendre visibles et agir contre les discriminations, la Défenseure des droits estime qu’il présente des limites à corriger : 75 points sur 100 suffisent à

<sup>6</sup> livret\_-\_10\_ans\_loi\_cope-zimmermann-2.pdf (haut-conseil-egalite.gouv.fr).

l'employeur pour s'exonérer de mesures correctrices alors que les indicateurs tels qu'ils sont prévus permettent déjà une latitude à l'employeur<sup>7</sup> et certains sont même biaisés.

Le choix de rapporter le calcul des écarts en équivalent temps plein est particulièrement critiqué alors que les temps partiels sont dans 85 % des cas occupés par des femmes - dont 30% travaille à temps partiel - et largement subis. **La prise en compte du poids des femmes dans les bas salaires doit notamment faire l'objet d'une mesure spécifique dans l'index.**

En définitive, l'index tend à s'inscrire dans **une logique de parité qui ne tient pas compte de la ségrégation professionnelle.**

Au-delà de la problématique du « plafond de verre » qui limite l'accès des femmes aux postes à responsabilités et à laquelle s'attachent à répondre les objectifs de féminisation des nominations dans la fonction publique, le Défenseur des droits s'évertue depuis plusieurs années à démontrer que la mise en **œuvre du principe « salaire égal pour un travail de valeur comparable » constitue l'une des voies de réduction de ces écarts salariaux.**

S'il faut saluer quelques progrès, notamment en terme de visibilité via l'index de l'égalité professionnelle créé en 2018, la Défenseure des droits estime que les obligations de négociations collectives ne sont pas suffisamment respectées en pratique. En effet, les entreprises qui s'acquittent de leurs obligations en matière de rattrapage des inégalités salariales sont rares. Les administrations ne sont pas non plus mobilisées en ce sens.

La loi exige aussi des organisations de branche qu'elles remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques. Mais les résultats de ce bilan sont à ce jour inconnus.

**La Défenseure des droits recommande aux employeurs publics et aux partenaires sociaux, au niveau des branches, ou des entreprises, de revaloriser, sans délai, les grilles d'évaluation et les systèmes de classification des emplois majoritairement occupés par des femmes, dans les secteurs du soin, de l'enseignement et du lien social.**

A terme, la réévaluation des emplois à prédominance féminine apparaît comme un levier incontournable de mixité des métiers.

## 15· OUVRIR LA PMA POUR TOUTES

La Défenseure des droits a salué la volonté du Président de la République et du législateur d'ouvrir l'AMP à toutes les femmes, « *sans exclure aucune technique et sans introduire de clause de conscience spécifique* ».

Alors que la réforme n'a pas encore abouti, **l'institution recommande une évolution de la loi n° 94-654 du 29 juillet 1994 relative au don et à l'utilisation des éléments et produits du corps humain, à l'assistance médicale à la procréation et au diagnostic prénatal, afin de garantir l'égalité des droits de bénéficier à une aide médicale à la procréation entre toutes les femmes telle qu'elle a été promise par le Président de la République et le Gouvernement actuel avant la fin de la législature.**

La Défenseure des droits, considérant les nouvelles réalités familiales, recommande au législateur de procéder à une révision des règles de la filiation et d'intégrer la double reconnaissance maternelle ou paternelle pour les parents de même sexe.

<sup>7</sup> L'article L1142-10 de la loi du 5 septembre 2018 prévoit qu' « *en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance, un délai supplémentaire d'un an peut être accordé pour se mettre en conformité.* ».



## 16- GARANTIR LES DROITS DES PERSONNES TRANS CONTRE TOUTE DISCRIMINATION

Si la Défenseure des droits salue les avancées proposées par la législation, notamment la fin de l'exigence de preuve de l'irréversibilité de la transformation de l'apparence et donc de stérilité, elle regrette que les conditions de fond posées pour un changement d'état civil ne soient pas pleinement satisfaisantes.

**La Défenseure des droits a recommandé au ministre de la Justice de rappeler la législation en vigueur et de veiller à ce que les demandeurs soient informés du caractère facultatif de la communication de pièces médicales à leur dossier et que des instructions soient adressées dans ce sens aux juridictions.**

**Au-delà, elle recommande au ministre de la Justice de mettre en place des procédures de changement de prénom(s) et de la mention du sexe à l'état civil qui soient déclaratoires, accessibles et rapides, par la production auprès des officiers d'état civil d'une attestation sur l'honneur circonstanciée caractérisant un intérêt légitime, afin de garantir les droits fondamentaux et la dignité des personnes transgenres.**

La Défenseure des droits recommande au ministère des Solidarités et de la Santé de modifier le protocole de la Haute Autorité de Santé concernant la prise en charge des parcours de transition afin que les frais médicaux liés à la transidentité soient uniformément pris en charge sur l'ensemble du territoire quel que soit le parcours de soins choisi par la personne transgenre.

## 17- GARANTIR LES DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES ET LE DROIT A L'ACCESSIBILITÉ

Le handicap est depuis des années le 1<sup>er</sup> critère de discrimination dans les réclamations dont est saisi le Défenseur des droits.

L'étendue de l'obligation d'aménagement raisonnable reste mal connue des employeurs et l'accessibilité doit s'étendre à tous les domaines du quotidien pour une société véritablement inclusive.

Les données statistiques restent lacunaires sur les personnes en situation de handicap et la manière dont on répond ou non à leurs besoins, selon les handicaps, le territoire, le sexe... **La Défenseure des droits recommande d'améliorer le dispositif statistique sur la situation, les besoins des personnes handicapées, les réponses apportées.**

La Défenseure invite à **modifier la définition de la discrimination fondée sur le handicap, prévue par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, afin d'y inscrire l'obligation d'aménagement raisonnable**, conformément à l'article 2 de la Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées (CIDPH).

Sachant que l'accessibilité est une condition préalable essentielle à la jouissance effective des droits par les personnes handicapées, **elle encourage à prendre sans délai les mesures législatives, réglementaires ou autres pour éliminer les obstacles existants et garantir l'accessibilité de l'environnement et de la totalité de la chaîne de déplacement aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap.**

Pour rendre **effectif le droit à la compensation des conséquences du handicap**, la Défenseure des droits recommande de garantir à chaque personne handicapée l'accès à une compensation respectueuse de ses choix, couvrant l'ensemble de ses besoins, dans tous les domaines et aspects de sa vie et ce quel que soit son handicap ou l'âge auquel il survient.

Face à l'éparpillement des actions et aux inégalités territoriales, elle rappelle enfin la **nécessité de renforcer la coordination et le pilotage national des politiques du handicap.**

Voir Rapport-La mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), juillet 2020.

## 18- LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR LA PARTICULIÈRE VULNÉRABILITÉ ÉCONOMIQUE

Depuis la loi n°2016-832 du 24 juin 2016, la « *particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l'auteur* » constitue un critère prohibé de discrimination. Cette interdiction peut permettre de sanctionner les sociétés privées, tout comme les organismes publics qui refuseraient pour ce motif l'accès aux services proposés.

A travers les saisines qu'elle traite, les observations plus structurelles et les recommandations qu'elle en tire, l'institution montre comment les multiples atteintes aux droits auxquelles sont exposées les personnes les plus vulnérables aggravent leur précarité ou leur pauvreté. Au-delà de ce critère spécifique, la vulnérabilité économique croise d'autres critères de discrimination, notamment : le handicap, le lieu de résidence, l'origine, la situation de famille ou encore l'état de santé.

Des discriminations ont ainsi pu être relevées dans l'accès à la scolarisation, au logement social ou aux soins. Face au problème persistant des refus de soin discriminatoires subis par les bénéficiaires de la CMU-C, de l'ACS et de l'AME, **le Défenseur des droits recommande d'inscrire la lutte contre les refus de soins dans le cadre des programmes régionaux relatifs à l'accès à la prévention et aux soins des personnes les plus démunies (PRAPS) des agences régionales de santé et renouveler les testings.**

**Il conviendrait que l'Assurance maladie relance un recensement des praticiens imposant des dépassements d'honoraires,** plus particulièrement à l'égard des bénéficiaires de l'ACS<sup>8</sup>.

Quant au logement social, qui par définition a initialement pour objectif de favoriser l'accès au logement et à des conditions dignes, le Défenseur des droits renvoie aux recommandations déjà mentionnées dans ces récents avis.

**Il rappelle que le manque d'effectivité du droit à un logement convenable compromet la réalisation d'un large éventail de droits fondamentaux.**

<sup>8</sup> Les saisines du Défenseur des droits montrent une augmentation des refus de soins ACS depuis l'entrée en vigueur des nouveaux droits (juillet 2015) : tiers payant obligatoire et interdiction des dépassements d'honoraires.

---

# Conclusion

---

La lutte contre les discriminations dépasse le cadre fixé par la présente contribution. La crise sanitaire inédite que la France traverse a mis en lumière les fortes inégalités sociales et territoriales de notre société et le croisement entre discriminations et inégalités. Les plus fragiles, qui paient déjà un lourd tribut aux discriminations systémiques, ont vu leur précarité s'aggraver et leur accès aux droits se dégrader. On pense ici notamment aux jeunes, aux mères seules, aux migrants, aux personnes salariées de « première ligne ».

Au travers des réclamations reçues par l'institution et des échanges nombreux avec la société civile et les corps intermédiaires, la Défenseure des droits mesure l'attente de la population, en particulier des personnes les plus exposées, vis-à-vis des pouvoirs publics. Un discours ambitieux et juste, des décisions efficaces et cohérentes sont nécessaires pour réaffirmer la volonté collective de lutter contre les discriminations.

Ce discours et ces actes, inscrits dans le cadre plus large de la lutte pour l'égalité et l'accès aux droits, contribueront à conforter la cohésion sociale de notre République.

Le Président de la République et Elisabeth Moreno, ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances ont souhaité créer une nouvelle plateforme de lutte contre les discriminations pour favoriser l'accès au droit et au recours. En février dernier, le Défenseur des droits a ainsi lancé la plateforme [antidiscriminations.fr](https://antidiscriminations.fr), son nouveau service de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations. Comme le soulignait Claire Hédon, ce nouvel outil constitue une avancée majeure, « *une pierre qui doit s'inscrire dans une dynamique plus large si nous voulons être à la hauteur de l'enjeu.* ».

---

Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00

[defenseurdesdroits.fr](http://defenseurdesdroits.fr)

---

Toutes nos actualités :



[defenseurdesdroits.fr](http://defenseurdesdroits.fr)



**D**  
**Défenseurdesdroits**  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE