Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

# CONTRIBUTION DU DÉFENSEUR DES DROITS AU RAPPORT ANNUEL 2020 DE LA CNCDH SUR LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LA XÉNOPHOBIE

## INTRODUCTION

En France, le racisme et les discriminations fondées sur l'origine constituent un phénomène de grande ampleur qui entrave l'accès de millions d'individus à leurs droits les plus fondamentaux et affectent durablement leurs parcours de vie.

Le Défenseur des droits dispose, en tant qu'autorité administrative indépendante, des missions et pouvoirs spécifiques qui lui permettent de déployer des registres d'action et des réseaux différents de ceux mobilisés par d'autres acteurs engagés dans la lutte contre le racisme. Il est ainsi compétent pour traiter des différentes manifestations du racisme lorsque ces dernières prennent la forme de discriminations fondées sur l'origine[1]. S'ils ne se recoupent pas entièrement, les discriminations fondées sur l'origine et le racisme forment un « continuum » entre différentes manifestations, certains sociologues qualifient ainsi la discrimination de « racisme en acte »[2].

En juin 2020, le Défenseur des droits, dans son rapport « Discriminations et Origines : l'urgence d'agir », dresse un constat alarmant sur l'ampleur des discriminations liées à l'origine dans la société française et pointe les limites du recours contentieux pour y faire face, en l'absence de politique publique dédiée[3]. Ses recommandations interpellent les pouvoirs publics sur la nécessité de mettre en place une véritable politique globale et coordonnée de prévention et de lutte contre les discriminations raciales.

Comme le rappelle ce rapport, les discriminations liées à l'origine ne se réduisent pas à une question de nationalité ou de parcours migratoire. Elles touchent à la fois la population étrangère ou d'origine étrangère (près de 21 % de la population française selon l'INSEE) mais aussi l'ensemble des générations nées de parents français comme les résidents des outre-mer et qui sont perçus comme ayant une origine différente. En droit, elles peuvent être appréhendées par une grande variété de critères prohibés de discrimination (l'apparence physique ; le nom ; la nationalité ; les convictions religieuses ; le lieu de résidence ; la capacité à s'exprimer dans une

[1] La discrimination est caractérisée juridiquement comme une inégalité de traitement en raison d'un critère prohibé (ici l'origine) dans un certain nombre de contextes définis par la loi (emploi, logement, accès aux biens et services, etc.).
[2] Hamel C., Lesné M. et Primon J.-L., « La place du racisme dans l'étude des discriminations », Documents de travail, n° 205, 2014, p. 3.
[3] Défenseur des droits, *Discriminations et Origines : l'urgence d'agir*, juin 2020.

langue autre que le français, la nationalité, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race).

Les saisines reçues par l'institution de janvier à septembre 2020 témoignent de la prévalence de ces discriminations. Sur l'ensemble des dossiers reçus au siège, 12% des réclamations concernent le champ des discriminations. L'origine est invoquée dans 13.1% des cas de discrimination, soit le deuxième critère de discrimination après le handicap (21.1%).

Toutefois, si l'on prend en considération à la fois les discriminations liées à la nationalité (8.1% des saisines), aux convictions religieuses (2,5%), à l'apparence physique (2,6%), au patronyme (0.8%) ou au lieu de résidence (3.5%), l'origine, dans une acceptation large, concerne environ 30% de nos saisines pour 2020 (contre 34 % en 2019).

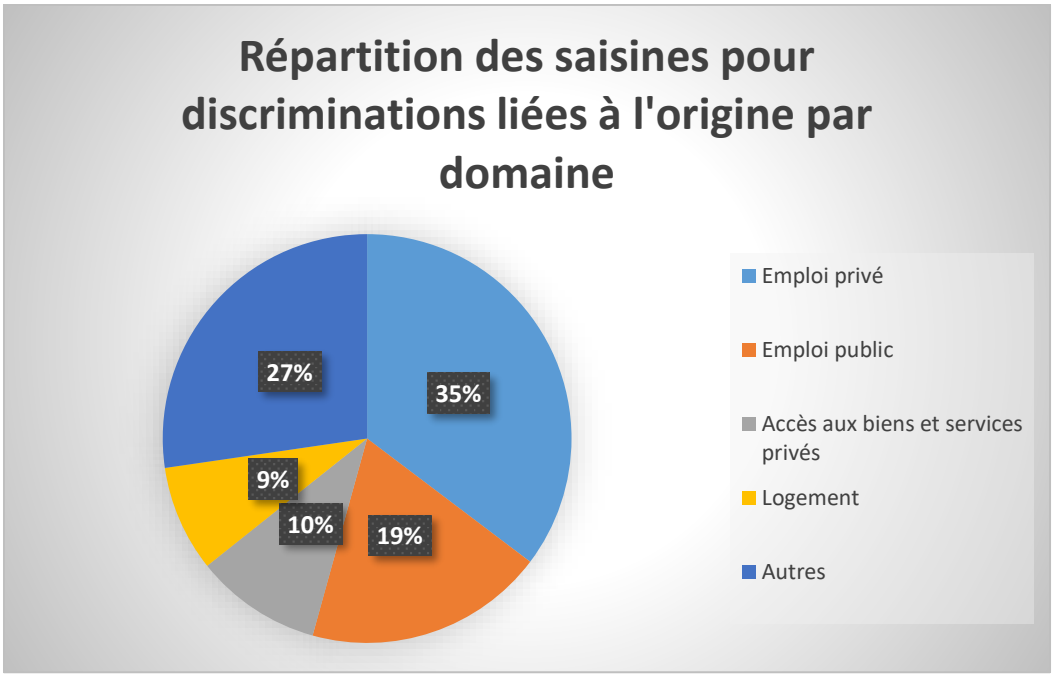
**Répartition des réclamations adressées au Défenseur des droits en 2019 dans le domaine de la lutte contre les discriminations[4]**

| Critères | |
|---|---|
| Origine/race/ethnie | 13,1% |
| Nationalité | 8,1% |
| Apparence physique | 2,6% |
| Convictions religieuses | 2,5% |
| Patronyme | 0,8% |
| Lieu de résidence | 3,5% |

Lecture : 13,1 % des saisines reçues pour discriminations par le Défenseur des droits portent sur des discriminations fondées sur l'origine

Parmi l'ensemble des saisines reçues en 2020 pour discrimination à raison de l'origine, l'emploi est le domaine majoritairement invoqué avec 35% des saisines reçues visant l'emploi privé et 19% l'emploi public. L'accès aux biens et services privés (10%) et le logement (9%) sont également concernés.

[4] Les données transmises dans cette contribution concernent la période janvier-septembre 2020, étant donné la date de transmission de cette contribution à la CNCDH.




*Autres : déontologie de la sécurité, éducation nationale et enseignement supérieur, fiscalité, justice, libertés publiques, protection de l'enfance, protection sociale et sécurité sociale, santé, services publics.

Après avoir abordé les discriminations fondées sur l'origine dans les domaines de l'accès aux biens et services fondamentaux (I), de l'emploi (II), de la déontologie de la sécurité (III) et de l'intelligence artificielle (IV), une réflexion plus globale sera menée sur les moyens à déployer pour lutter efficacement contre les discriminations raciales (V).

## I. LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCÈS AUX BIENS ET SERVICES FONDAMENTAUX

Les saisines adressées au Défenseur des droits révèlent la multiplicité des discriminations fondées sur l'origine et/ou la nationalité dans l'accès à des biens et services fondamentaux et des services publics. Ces situations portent atteinte au droit à l'éducation ou au logement des personnes concernées.

### *1.1. Discriminations et droit à l'éducation*

Le rapport du Défenseur des droits au Comité des droits de l'enfant des Nations-Unies, publié en juillet 2020, fait état des « discriminations persistantes dans l'accès à l'éducation »[5], notamment en raison de l'origine supposée des enfants. Dans ce domaine, le Défenseur des droits intervient à double titre, au regard de sa compétence en matière de lutte contre les discriminations, mais également sur le terrain de la défense et de la promotion des droits de l'enfant.

[5] Défenseur des droits, *Rapport au Comité des droits de l'enfant des Nations-Unies*, juillet 2020.

#### 1.1.1. Des refus discriminatoires d'accès à l'école primaire en raison de l'origine

Le Défenseur des droits est plus particulièrement saisi de refus discriminatoires d'accès à l'école primaire opposés par des mairies, du fait de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique des enfants et de leurs familles, de leur origine et/ou de leur logement (instabilité résidentielle, campement illicite, situation irrégulière des parents, absence de parents sur le territoire).
Les maires opposent généralement l'incomplétude du dossier, la nullité de certains justificatifs de domicile ou l'instabilité résidentielle et/ou son caractère provisoire ou illégal. Si l'origine des réclamants n'est pas immédiatement mise en avant comme motif de refus, les motifs invoqués par les mairies visent bien souvent des personnes d'origine ou de nationalité étrangère.
En novembre 2019, le Défenseur des droits a notamment été saisi concernant la situation de cinq enfants, dont les familles sont hébergées par le Samu social dans un hôtel situé sur le ressort de la commune de Villemomble (93) et qui ne parvenaient pas être inscrits dans les écoles et à la cantine scolaire de la commune à la suite de refus persistants de la mairie[6]. A l'issue de son enquête, le Défenseur des droits a conclu que les refus de scolarisation opposés par la mairie aux enfants caractérisaient une discrimination dans l'accès à l'éducation fondée sur l'origine, le lieu de résidence, et la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de leur famille.

Il a ainsi rappelé au maire son obligation de scolariser tous les enfants présents sur le territoire de sa commune, dès lors qu'ils y résident de façon effective et quelles que soient les conditions de leur présence. A cet effet, il lui a recommandé d'avoir une définition large de la notion de domicile, notamment pour permettre l'accès à l'école aux enfants dont la famille se trouve dans une situation de vulnérabilité économique. Le Défenseur des droits a également demandé à la mairie concernée de mettre en œuvre une procédure permettant que soit délivré sans délai, au guichet, un récépissé constatant la date du dépôt de la demande d'inscription scolaire, les pièces produites et les éléments complémentaires attendus. Le Défenseur des droits a transmis sa décision au procureur de la République territorialement compétent, afin qu'il apprécie les suites pénales à donner aux faits. Le parquet a récemment informé l'institution qu'une enquête avait été ouverte.

Le Défenseur des droits a pu à ce titre se féliciter de l'introduction dans la loi pour une école de la confiance du 26 juillet 20197 de la disposition accordant aux services départementaux de l'éducation nationale le droit de se substituer au maire lorsque son refus n'est pas justifié. Il a également salué la publication du décret n° 2020-811 du 29 juin 2020 qui fixe la liste des pièces justificatives exigibles lors de l'inscription scolaire en la limitant à trois documents, justifiant respectivement de l'identité de l'enfant, de l'identité des personnes responsables de l'enfant et de la domiciliation de la famille concernée sur la commune 8. La justification de la domiciliation peut désormais être effectuée par tout moyen, y compris par une attestation sur l'honneur. Toutefois, des obstacles subsistent pour les enfants les plus vulnérables, notamment dans l'accès aux activités périscolaires qui relèvent exclusivement des municipalités9.

#### 1.1.2. La scolarisation des mineurs étrangers sur Mayotte

[6] Défenseur des droits, Décision 2019-256 du 22 novembre 2019.
[7] Loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance.
[8] Décret n°2020-811 du 29 juin 2020 précisant les pièces pouvant être demandées à l'appui d'une demande d'inscription sur la liste prévue par l'article L. 131-6 du code de l'éducation.
[9] Défenseur des droits, *Rapport au Comité des droits de l'enfant des Nations-Unies*, juillet 2020, p. 34.

La situation est particulièrement alarmante sur Mayotte, où les mairies demandent, pour l'inscription scolaire des enfants, de nombreux documents administratifs non prévus par les textes, excluant ainsi bien souvent les enfants considérés comme comoriens, hébergés chez des tiers ou vivant dans des bidonvilles.

Depuis sa création, le Défenseur des droits a effectué de nombreux rappels à la loi. Dans son rapport de février 2020 intitulé « Établir Mayotte dans ses droits », il interpelle une nouvelle fois les pouvoirs publics sur l'ineffectivité du droit à la scolarisation à Mayotte et plus particulièrement sur la situation difficile des mineurs étrangers isolés[10]. En 2019, une délégation du Défenseur des droits a notamment rencontré sur place de nombreuses associations, faisant toutes état de refus massifs d'inscription scolaire, par les mairies qui demandent en dehors de tout cadre légal à ce que les familles produisent de multiples pièces justificatives lors des demandes d'inscription[11].

Les infrastructures scolaires de Mayotte sont par ailleurs sous-dimensionnées au regard du nombre d'enfants en âge d'être scolarisés. 40% des écoles de l'île fonctionnent sur la base d'un système de rotation, c'est-à-dire que les élèves sont susceptibles d'être divisés en deux groupes, l'un suivant les cours uniquement le matin et l'autre uniquement l'après-midi[12]. Cette organisation porte profondément atteinte au droit à l'éducation et constitue une rupture d'égalité avec les élèves de métropole.

#### 1.1.3. La question des dispositifs de scolarisation *ad hoc*

Le Défenseur des droits à plusieurs fois attiré l'attention sur le développement de dispositifs dits de « scolarisation *ad hoc* » pour des élèves allophones dont les conditions d'hébergement sont provisoires. Il s'agit d'interventions spécifiques d'enseignants, mises en place en dehors des locaux de l'établissement scolaire pour ces élèves.

Si les enfants concernés bénéficient d'un mode de scolarisation effectif, le développement de ce mode de scolarisation spécifique pose la question de l'inclusion de tous les enfants dans l'école de la République.

Par courrier du 31 décembre 2018, le ministre de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports a indiqué au Défenseur des droits avoir lancé une mission de l'inspection générale sur l'accueil et la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés dans les classes de 1er et 2nd degrés. Cette mission a notamment pour objectifs l'évaluation des différents dispositifs existants et de leur répartition, mais également l'appréciation de la qualification des enseignants et des formations continues qui leur étaient proposées.

#### 1.1.4. Discriminations des mineurs non accompagnés dans la prise en charge en protection de l'enfance

Dans le domaine de la protection de l'enfance, les mineurs non accompagnés ne bénéficient toujours pas d'un accès effectif à un accompagnement et une protection adaptés. Les constats formulés par le Défenseur des droits en 2019 restent pleinement d'actualité : il n'existe toujours

[10] Défenseur des droits, *Établir Mayotte dans ses droits*, février 2020.
[11] Ibid, p. 21.
[12] Ibid.

pas de référents désignés au sein de l'aide sociale à l'enfance pour les accompagner individuellement et de nombreux mineurs non accompagnés continuent d'être hébergés en hôtel avec un accompagnement éducatif limité. Lorsque des dispositifs dédiés existent, le ratio d'enfants par éducateur demeure particulièrement élevé par rapport aux standards habituels.

En 2020, le Défenseur des droits s'est prononcé à plusieurs reprises sur ces situations et notamment sur la situation de 128 mineurs non accompagnés qui se sont retrouvés à la rue sans que ni leur minorité, ni leur isolement n'aient été évalués, et sans avoir été mis en sécurité[13]. A cette occasion, le Défenseur des droits a rappelé ses recommandations en matière de prise en charge et d'application des procédures d'évaluation de la minorité, afin de garantir pleinement la protection et l'intérêt supérieur des enfants concernés.

### *1.2. Discriminations et droit au logement*

Les études récentes attestent de la fréquence et de l'ampleur des discriminations liées à l'origine dans l'accès au logement, qu'il soit privé ou social. Plus de 80% des personnes déclarant avoir vécu une discrimination lors de la recherche d'un logement invoquent leur origine ou couleur de peau comme motif[14]. Les personnes perçues comme noires ou arabes sont davantage confrontées à des recherches infructueuses, à des conditions de logement précaires et insalubres, ainsi qu'à diverses formes de ségrégation résidentielle, ce que rappelle le Défenseur des droits dans son rapport de juin 2020[15]. Près de 10% des saisines reçues par l'institution pour discrimination liée à l'origine concernent ainsi le domaine du logement.

Des professionnels de l'immobilier ont récemment été mis en cause dans plusieurs affaires de discrimination raciale. Ces discriminations se déploient désormais sur internet avec la multiplication des plateformes proposant des biens à louer. En janvier 2020, le Défenseur des droits s'est notamment autosaisi concernant une annonce de location d'un logement privé sur internet, indiquant des conditions de location discriminatoires à raison de l'origine et de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une prétendue race. L'instruction de ces dossiers est en cours.

#### 1.2.1. Discriminations dans l'accès au logement social

L'intervention du Défenseur des droits est également sollicitée concernant des discriminations dans l'accès au logement social. Les personnes peuvent faire l'objet de discriminations directes en raison de leur origine, lorsque par exemple leur demande d'accès à un hébergement ou un logement social est rejeté en raison de leur nationalité et/ou de leur origine, pour des motifs contraires à la loi.

Le Défenseur des droits a notamment été saisi par deux réclamantes, dont l'une est parente de deux enfants mineurs, concernant des refus opposés par la commission de médiation aux recours

[13] Défenseur des droits, Décision 2020-140 du 16 juillet 2020.
[14] Défenseur des droits, *Inégalités d'accès aux droits et discriminations en France. Les analyses du Défenseur des droits*, 2019, p. 80.
[15] Défenseur des droits, *Discriminations et Origines : l'urgence d'agir*, juin 2020, pp. 23-25.

présentés dans le cadre du droit à l'hébergement opposable (DAHO)[16]. La commission de médiation a, selon les cas, refusé leurs recours au motif que les intéressées étaient en situation irrégulière sur le territoire français et/ou qu'elles bénéficiaient déjà d'un hébergement d'urgence. Le Défenseur des droits a ainsi rappelé que le fait qu'un demandeur se trouve en situation irrégulière sur le territoire français ne peut, à lui seul, justifier le rejet de sa demande d'hébergement dès lors que la commission de médiation a la possibilité de préconiser l'accueil dans une structure d'hébergement. Il estime également que la circonstance selon laquelle le demandeur bénéficie, au moment de son recours, d'un hébergement temporaire ne fait pas obstacle à ce qu'il sollicite, dans le cadre du recours DAHO, un hébergement stable et adapté à sa situation familiale.

Dans ce contexte, le Défenseur des droits a conclu que le refus persistant opposé aux intéressées par la commission de médiation en méconnaissance des dispositions de l'article L. 441-2-3 III du code de la construction et de l'habitation « constitue une discrimination directe (…) sur le fondement de son origine (…), de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée »[17]. Il a ainsi recommandé à la commission de médiation de donner une suite favorable au recours DAHO présenté par les intéressées en vue de leur accueil dans une structure d'hébergement pérenne.

De façon plus générale, comme le montre le rapport de juin 2020 du Défenseur des droits, les personnes originaires du Maghreb, d'Afrique et de Turquie bénéficient des secteurs les moins attractifs du parc social et se trouvent ainsi davantage concentrées dans les quartiers éloignés des centres urbains et des bassins d'emploi, mal desservis par les transports en commun et composés d'un nombre particulièrement élevé de logements sociaux[18].

#### 1.2.2. La Charte relative à la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement privé

Le jeudi 1er octobre 2020, le Gouvernement a signé avec les représentants du secteur immobilier une Charte relative à la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement privé[19]. Par cette charte, les représentants des principales organisations professionnelles de l'immobilier (FNAIM, UNIS, SNPI) et des propriétaires (UNPI) qui en sont signataires, ainsi que SOS Racisme, s'engagent à lutter contre toutes les formes de discriminations dans l'accès au logement et à développer des outils de sensibilisation et de formation afin de déconstruire les préjugés à destination de l'ensemble des professionnels. Ces actions seront également destinées aux propriétaires-bailleurs, notamment par la diffusion de guides pédagogiques.
Cette charte fait référence au guide « Louer sans discriminer » du Défenseur des droits et aux résultats de l'étude MICADO qu'il a menée.

Au sein de son comité de liaison avec les acteurs du logement privé, le Défenseur des droits travaille avec les principales organisations professionnelles de l'immobilier, dont les principaux signataires de la Charte, afin, notamment, de leur permettre de proposer à leurs adhérents une formation de qualité dédiée à la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement.

[16] Défenseur des droits, Décision 2020-001 du 15 janvier 2020.
[17] Ibid.
[18] Ibid, p. 25.
[19] Charte relative à la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement, octobre 2020.

Un décret, publié le 14 octobre 2020, en réponse aux recommandations que le Défenseur des droits avait formulées en ce sens dès 2015,[20] rend en effet désormais obligatoire la mise en place d'une formation à la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement dans les dispositifs de formation continue des agents immobiliers.

## II. DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE DANS L'EMPLOI

L'emploi est le domaine dans lequel les discriminations raciales apparaissent les plus fréquentes, que ce soit dans l'accès à l'emploi ou au cours de la carrière. En 2020, plus de la moitié des discriminations déclarées en raison de l'origine ou de la couleur de peau se sont déroulées dans la sphère professionnelle (35% dans l'emploi privé et 19% dans la fonction publique). D'après le dernier Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi réalisé conjointement par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT), 23% des personnes actives déclarent avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire au travail, et parmi elles, 21% invoquent l'origine comme critère de discrimination[21].

### *2.1. Déroulé de carrière et harcèlement discriminatoire*

Les résultats de ce 13e Baromètre démontrent également que les discriminations s'inscrivent souvent dans un continuum d'attitudes hostiles comprenant des préjugés et des stéréotypes, des propos et des comportement stigmatisants, des situations de dévalorisation, pouvant *in fine* constituer un harcèlement discriminatoire au travail. Ainsi, 24% des personnes ayant vécu une attitude hostile dans l'emploi déclarent avoir été confrontées cumulativement à des discriminations, des propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou à l'état de santé et des formes de dévalorisation au travail[22].

D'après la loi, le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination et se définit comme : « Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi 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 »[23].

Ainsi, le Défenseur des droits est compétent pour traiter les cas de harcèlement discriminatoire, dont ceux qui sont liés à un critère comme l'origine ou la religion. Suite aux recommandations de l'institution, les agissements n'ont désormais pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, un acte unique jugé particulièrement grave peut suffire[24].

La jurisprudence a confirmé à plusieurs reprises la lecture du Défenseur des droits sur le harcèlement discriminatoire en un seul acte. En 2016, le Défenseur des droits avait notamment été saisi par un réclamant d'origine maghrébine qui subissait, dans un centre de production thermique, un environnement de travail dégradé et des agissements racistes, islamophobes et

[20] Courrier du Défenseur des droits à Mme C. Taubira, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, 15 juillet 2015.
[21] Défenseur des droits et Organisation internationale du travail (OIT), *13e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi*, décembre 2020, pp. 18-19.
[22] Ibid, p. 22.
[23] Art. 1 de 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.
[24] Défenseur des droits, MLD-2014-105 du 31 juillet 2014 ; et Cour d'appel de Rennes n° 14/00134, 10 décembre 2014.

antisémites de la part de ses collègues[25]. Le salarié avait retrouvé dans son casier un livre de prière brûlé avec dessus l'inscription « FN 2017 ». A l'issue de son enquête, le Défenseur des droits avait alors qualifié la situation de harcèlement discriminatoire en raison de l'origine et des convictions religieuses, estimant que la découverte du livre de prières brûlé constituait un élément de fait suffisamment grave pour porter atteinte à la dignité et à l'état de santé de la victime.
Le 5 décembre 2019, la Cour d'appel de Paris a confirmé la jurisprudence développée par le Défenseur des droits sur le fait qu'un acte unique, en l'espèce, les sourates de Coran brûlé dans le casier de Monsieur X, constitue, sur le fondement de la loi du 27 mai 2008, un harcèlement, sans exiger la répétition des agissements[26]. Par ailleurs, à l'instar du Défenseur des droits, la cour a considéré que l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé mentale et physique du salarié. Elle a ainsi condamné la société à payer au salarié les sommes de 5 000 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi du fait du comportement discriminatoire dont il a été victime et de 20 000 € en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral et de la violation par la société de son obligation de sécurité.

Cette décision met également en valeur la dimension intersectionnelle des discriminations et plus particulièrement l'imbrication étroite entre discriminations raciales et religieuses. Comme l'a souligné l'appel à témoignages sur les discriminations liées à l'origine dans l'emploi, réalisé par le Défenseur des droits en 2016, le « marqueur religieux tend à redoubler le marqueur racial : les personnes perçues comme arabes déclarent majoritairement être également considérées comme étant de confession musulmane (88% des femmes et 94% des hommes) ». Les saisines reçues par l'institution témoignent de fortes discriminations à l'encontre des personnes musulmanes ou des personnes perçues comme telles, et une augmentation des suspicions de radicalisation à l'endroit des personnes d'origine maghrébine.

Une approche intersectionnelle des discriminations

Dans les études et rapports qu'il publie, le Défenseur des droits privilégie une approche intersectionnelle des discriminations, permettant de saisir le phénomène dans sa complexité.
Certains groupes sociaux sont particulièrement exposés aux processus de stigmatisation et d'exclusion dans l'emploi, du fait de l'interaction entre différentes caractéristiques socio-économiques qui leur sont propres (sexe, âge, statut dans l'emploi, niveau d'éducation, religion, lieu de résidence, vulnérabilité économique).
Par exemple, les discriminations vécues par les femmes en raison de leur sexe peuvent se conjuguer ou se cumuler à d'autres discriminations fondées sur l'âge, la couleur de peau, la religion, le handicap, ou l'orientation sexuelle.

D'après la 13ème édition du Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, publié en décembre 2020, trois groupes sociaux apparaissent particulièrement exposés aux propos et comportements stigmatisants dans la sphère professionnelle : les femmes en situation de handicap (68%), les femmes de moins de 50 ans perçues comme non blanches (69%) et les hommes homosexuels ou bisexuels (70%).

[25] Défenseur des droits, Décision 2019-041 du 8 mars 2019.
[26] Cour d'appel de Paris, Arrêt relatif au harcèlement moral et à la discrimination en raison de l'origine et la religion d'un salarié, l'employeur n'ayant pas convenablement réagi aux agissements à connotation raciste et islamophobe dont le salarié a été victime, 5 décembre 2019, n° 10/10760.

### *2.2. Licenciement, sanctions et représailles*

Les personnes ayant vécu ou été témoin d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire peuvent être également l'objet de mesures de rétorsions de la part de leur hiérarchie (sanctions, refus de promotion ou de renouvellement de contrat, licenciement, etc.) après avoir dénoncé les faits. Comme le souligne le dernier Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, 23,5% des personnes actives ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire n'ont rien dit à la suite des faits ; et 68% d'entre elles expliquent s'être tues par crainte de représailles de la part des auteurs[27]. Le Défenseur des droits est compétent pour traiter les représailles menées à l'encontre de personnes ayant dénoncé des faits de discrimination ou de harcèlement discriminatoire, ces représailles constituant en droit une discrimination. L'article 3 de la loi du 27 mai 2008 impose une protection des personnes qui se plaignent ou témoignent de discrimination contre toutes les mesures de représailles ou de rétorsion à leur encontre.

L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) a notamment saisi le Défenseur des droits de réclamations relatives au harcèlement vécu par quatre femmes et un homme, tous agents d'entretien d'une société de nettoyage, et aux représailles subies suite au signalement des faits[28]. Les réclamants ont fait état d'agissements répétés pouvant être constitutifs de harcèlement sexuel de la part de collègues de travail, ayant lieu depuis plusieurs mois sur leur lieu de travail. Ces agissements se sont traduits par des gestes et des propos déplacés à connotation sexuelle, dans un climat généralisé de précarité, de dépendance économique et de conflit syndical. Ils ont alors décidé de dénoncer ces faits à la direction de la société, en octobre 2012 et estiment être victimes, à compter de cette date, de sanctions et autres mesures de rétorsion. Au terme de son enquête, le Défenseur des droits a confirmé l'existence d'un harcèlement sexuel et que les sanctions prises à l'encontre des salariées semblaient disproportionnées au regard des faits reprochés et démontraient « une volonté de la société de faire partir les réclamants, et ce suite à la dénonciation du harcèlement sexuel »[29].
Par 5 arrêts du 29 octobre 2020, la Cour d'appel de Paris a partiellement confirmé l'analyse du Défenseur des droits en reconnaissant l'existence de faits de harcèlement sexuel et de discrimination[30]. Elle a également reconnu la discrimination, entendue comme résultant d'une différence de traitement défavorable en représailles à la dénonciation des faits de harcèlement et a condamné la société, à ce titre, à réparer le préjudice des réclamantes à hauteur de 1.000 euros. Concernant le délégué syndical à l'initiative des dénonciations de harcèlement sexuel, la cour a reconnu la discrimination syndicale et a condamné à ce titre la société à lui verser 10.000 euros. Toutefois, la Cour a considéré que les licenciements intervenus reposaient sur des motifs légitimes. Par ailleurs, la Cour a décidé de baisser sensiblement les dommages et intérêts des victimes, en estimant que leur préjudice était bien inférieur à celui évalué en première instance. Cet arrêt démontre ainsi la nécessité d'insister auprès des juridictions sur la notion de réparation effective, proportionnée et dissuasive en matière de discrimination à la suite de représailles.

Ce dossier revêt toutefois une importance particulière pour le Défenseur des droits, car il démontre ce qu'il est possible de réaliser en termes d'enquête (utilisation de multiples pouvoirs

[27] Défenseur des droits et Organisation internationale du travail (OIT), *13e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi*, décembre 2020, p. 5.
[28] Défenseur des droits, Décisions 2019-004, 2019-005, 2019-006, 2019-007 et 2019-008 du 8 février 2019.
[29] Ibid.
[30] Voir notamment : Cour d'appel de Paris, Arrêt relatif à la discrimination en lien avec la dénonciation des actes de harcèlement sexuel au sein d'une entreprise de nettoyage, 29 octobre 2020, n° 18/00199.

– auditions, vérification sur place, observations en justice, recommandations) et combine une approche à la fois juridique et sociologique. Les agissements de harcèlement sexuel survenus ont été appréhendés à la lumière de la situation de ces femmes plongées dans une profonde vulnérabilité économique, mais également au regard du secteur d'activité des métiers du nettoyage. Il est en effet intéressant de constater, en mobilisant les études sur le sujet, que ce métier, considéré comme un métier invisible en contact permanent avec la saleté, peut induire des comportements de domination sur ces femmes, agentes d'entretien, qui sont elles-mêmes perçues comme invisibles. De plus, dans cette entreprise, les femmes étaient les seules à nettoyer les toilettes et très peu étaient en position d'encadrement, ce qui laissait apparaitre une hiérarchie sexuée des fonctions et des postes facilitant également la survenance de ces agissements.

Ce mode de raisonnement avait également été privilégié en 2019 dans une décision du Défenseur des droits concernant la situation d'un groupe de 25 travailleurs sans papiers maliens et avait permis, à la lumière des études sociologiques sur la place de ce groupe de travailleurs dans le secteur du BTP, de mettre en évidence l'existence d'une discrimination systémique fondée sur l'origine et la nationalité[31]. Suivant les recommandations du Défenseur des droits, le conseil de prud'hommes de Paris avait alors reconnu, par un jugement du 17 décembre 2019, la discrimination « raciale et systémique » dont ont été victimes ces travailleurs maliens employés sur un chantier du secteur du bâtiment[32].

## III. CONTRÔLES D'IDENTITÉ ET DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES

S'agissant des contrôles d'identité, le Défenseur des droits intervient à double titre, au regard de sa compétence en matière de lutte contre les discriminations d'une part, et de déontologie des forces de sécurité d'autre part. Comme l'a estimé la Cour de cassation le 9 novembre 2016, les contrôles d'identité « au faciès », autrement dit les contrôles d'identité réalisés sur la base de caractéristiques physiques associées à une origine, constituent des pratiques discriminatoires contrevenant à la loi du 27 mai 2008, à la directive 2000/43 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 à la Convention européenne des droits de l'homme, et peuvent donc engager la responsabilité de l'État pour faute lourde[33]. `

En mai 2020, le Défenseur des droits s'est prononcé sur la situation de dix-huit réclamants, pour la plupart mineurs au moment des faits, qui estimaient avoir été victimes de contrôles d'identité et de pratiques discriminatoires par les forces de l'ordre, sur une période allant de 2013 à 2015[34]. Les réclamants ont également assigné l'agent judiciaire de l'État et le ministre de l'Intérieur devant le tribunal judiciaire afin de voir constater la responsabilité de l'État et condamner celui-ci à réparer le préjudice subi, sur le fondement de l'article L141-1 du code de l'organisation judiciaire.

[31] Défenseur des droits, Décision 2019-108 du 19 avril 2019.
[32] CPH de Paris, Jugement relatif à la discrimination raciale et systémique dont ont été victimes des travailleurs sans-papiers maliens dans le secteur du BTP, 17 décembre 2019, n° 17/10051.
[33] Cour de cass., Arrêt relatif au caractère non-discriminatoire de contrôle d'identité, 9 novembre 2016, n° 15-24208. La Cour de cassation avait notamment suivi la décision du Défenseur des droits : Décision 2016-132 du 29 avril 2016.
[34] Défenseur des droits, Décision 2020-102 du 12 mai 2020.

L'enquête, confiée à l'Inspection générale de la police nationale (IGPN) avait répertorié 44 faits et donné lieu à des poursuites à l'encontre de quatre fonctionnaires de police pour des violences aggravées, confirmé en appel. En avril 2018, le tribunal correctionnel a déclaré coupables des faits reprochés commis à l'encontre de deux des dix-huit requérants trois des quatre fonctionnaires de police. L'appel interjeté par les prévenus est actuellement en cours.

C'est dans ce contexte que les dix-sept requérants ont demandé au tribunal judiciaire de condamner l'État à leur verser, à chacun, la somme de 50 000 € en réparation de leur préjudice moral. Le Défenseur des droits a décidé de présenter des observations devant le tribunal judiciaire dans le cadre de cette procédure en portant à l'attention du juge son analyse des faits à la lumière de la grille de lecture du droit des discriminations. Selon lui, ces faits doivent être regardés comme constitutifs d'une discrimination directe, indirecte et systémique et de harcèlement en raison de l'origine des plaignants, que l'État doit être en mesure de faire cesser et de réparer. Il constate que les réclamants ont fait l'objet de procédures répétées de contrôles d'identité, des conduites au poste suivies de vérifications, de palpations et de fouilles de sécurité, dont la plupart correspondent à des pratiques non respectueuses de la procédure pénale. Le Défenseur des droits met également en lumière le contexte dans lequel ces pratiques professionnelles ont eu cours, qui révèle l'existence d'une dimension systémique de discriminations fondées sur l'origine à l'encontre d'un groupe entier. C'est en effet la somme des pratiques constatées, la répétition des violations de procédures envers le groupe de jeunes gens du quartier d'origine maghrébine et africaine qui conduit à la reconnaissance de la discrimination sous ses multiples formes, qu'il s'agisse de discriminations directe, indirecte ou de harcèlement, créant un cadre où se déploie la discrimination systémique : l'effet cumulatif de ces comportements crée un climat d'exclusion et de discrimination. Par ailleurs, l'enquête révèle l'existence d'instructions pour « évincer » les plaignants de leur quartier.

Le tribunal judiciaire[35] fait partiellement droit à certaines demandes, mais ne reconnaît pas l'existence d'une discrimination. Il souligne que l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination, ne dispense pas celui qui se dit victime, d'énoncer avec précision la ou les situation(s) qu'il juge discriminatoire(s), ni d'en établir la matérialité. Il relève que pour établir une différence de traitement discriminatoire, il faudrait démontrer qu'à comportement égal, seuls les demandeurs ont fait l'objet d'une intervention policière, preuve qui n'est pas rapportée.

De nombreux rapports et études attestent de l'existence de pratiques de contrôles d'identité discriminatoires en France. Les personnes perçues comme non-blanches, et notamment les jeunes hommes, sont exposées à des contrôles plus fréquents et à des relations plus dégradées avec les forces de l'ordre[36]. Par rapport à l'ensemble de la population, et toutes choses égales par ailleurs, les jeunes hommes perçus comme noirs ou arabes ont ainsi une probabilité vingt fois plus élevée que les autres d'être contrôlés. Ces personnes rapportent également davantage avoir été tutoyé, insulté et / ou brutalisé lors de leur dernier contrôle. Dans ses arrêts du 9 novembre 2016, la Cour

[35] Tribunal Judiciaire de Paris, 28/10/2020, n°19/08420.

[36] Défenseur des droits, Enquête sur l'accès aux droits. Volume 1 : Relations police/population : le cas des contrôles d'identité, 2017. Voir également : F. Jobard, « Police, justice et discriminations raciales », dans D. Fassin et E. Fassin, De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française, 2006 ; Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), EU MIDIS II, Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination, 2009 ; : Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), « Être noir dans l'UE : Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination : Résumé » (Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) : Being black in the EU), novembre 2019.

de cassation a ainsi accepté de prendre en compte les études existantes dans le faisceau d'indices de la charge de la preuve des plaignants et a « constaté que les études et informations statistiques produites attestent de la fréquence de contrôles d'identité effectués, selon des motifs discriminatoires, sur une même catégorie de population appartenant aux "minorités visibles", c'est-à-dire déterminée par des caractéristiques physiques résultant de son origine ethnique, réelle ou supposée ».

## IV. ALGORITHMES, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DISCRIMINATIONS LIÉES A L'ORIGINE

De plus en plus de décisions d'organismes privés et publics sont prises sur la base d'algorithmes. L'utilisation d'algorithmes n'est pas un phénomène nouveau. Ce qui l'est depuis une dizaine d'années, c'est le développement de ce qu'on appelle les algorithmes apprenants, autrement dit l'intelligence artificielle.

Désormais utilisés dans des domaines très divers tels que l'accès aux prestations sociales, la police, la justice ou encore le recrutement, les algorithmes peuvent constituer des sources de progrès mais sont également porteurs de risques pour les droits fondamentaux, et notamment de biais discriminatoires en raison de l'origine, comme l'ont souligné le Défenseur des droits et la CNIL.

### *4.1. De quoi parle-t-on ?*

À première vue, les algorithmes permettent de trier, classer ou d'ordonner des informations en mettant de côté les préjugés et biais propres aux humains. Toutefois, derrière l'apparente neutralité des mathématiques, des recherches ont mis à jour l'ampleur des biais qui peuvent intervenir lors de la conception et du déploiement des algorithmes. Tout comme les bases de données qui les alimentent, les algorithmes sont conçus par des humains dont les stéréotypes, en se répétant automatiquement, peuvent engendrer ou augmenter les risques de discrimination.

La mobilisation de critères neutres en apparence, c'est-à-dire ne relevant pas des motifs prohibés de discriminations, peut avoir des effets discriminatoires. La mécanique discriminatoire repose, fréquemment, sur des corrélations de données. Les biais résident aussi dans les données sélectionnées et utilisées par l'algorithme fermé ou qui nourrissent l'algorithme apprenant dans sa phase d'apprentissage, puis ultérieurement. Par exemple, nombre de systèmes de reconnaissance faciale connaissent des taux d'erreur significatifs pour les femmes et les populations non-blanches faute d'avoir été entrainé à partir de données représentatives. Autre source de biais majeur dans les données intégrées aux systèmes algorithmiques : ces données sont la traduction mathématique de pratiques et comportements passés souvent discriminatoires et plus largement des discriminations systémiques opérant au sein de la société. Ce faisant, les systèmes tendent à désavantager des groupes sociaux déjà discriminés tels que les personnes issues de l'immigration.

### *4.2. Les recommandations du Défenseur des droits*

Pour prévenir et corriger les discriminations, le Défenseur des droits appelle à une prise de conscience collective et engage les pouvoirs publics et les acteurs concernés à prendre des mesures pour éviter que les discriminations soient reproduites et amplifiées par ces technologies.

Le Défenseur des droits, en partenariat avec la CNIL et après l'organisation d'un séminaire interdisciplinaire, a publié le 1er juin 2020 des recommandations pour prévenir l'automatisation des discriminations.

Parmi les priorités, on retrouve la nécessité pour les pouvoirs publics de soutenir les recherches qui permettent de développer les études de mesure et de prévention des biais et d'approfondir la notion de « fair learning » – c'est-à-dire la conception d'algorithmes répondant à des objectifs d'égalité et de compréhension, et non uniquement de performance.

Tandis que les spécialistes des données et des algorithmes doivent être formés au droit et aux risques de discrimination, les professionnels utilisateurs doivent être alertés pour « garder la main » et construire un regard critique sur les algorithmes. A cet égard, le Défenseur des droits préconise que soient réalisées des études d'impact pour anticiper les effets discriminatoires des algorithmes et contrôler leurs effets après leur déploiement.

Le Défenseur recommande enfin un renforcement des obligations légales en matière d'information, de transparence et d'explicabilité des algorithmes à l'égard des usagers et personnes concernées, pour garantir leur propre droit au recours mais aussi plus largement celui des tiers et des professionnels utilisateurs de ces systèmes, au nom de l'intérêt général.

### *4.3. L'exemple de l'enquête du Défenseur des droits au sujet de l'application Parcoursup : la prise en compte du lieu de résidence*

Lors de sa création, Parcoursup intègre le lieu de résidence parmi les données traitées (en lieu et place du lycée dans APB). Plusieurs universités emploient alors des algorithmes locaux qui attachent des valeurs différentes aux notes reçues par l'élève selon le lycée, ou intègrent directement dans son code une valeur moins importante selon la zone géographique dans laquelle la personne candidate a étudié[37].
Ce paramétrage a conduit en 2018 à un traitement différencié des candidatures en fonction de la location du lycée d'origine, particulièrement en Ile-de-France : des jeunes des petites et grandes couronnes de l'Ile-de-France ont ainsi rencontré des difficultés pour intégrer les formations parisiennes[38].
Dès sa première année, l'algorithme a suscité des polémiques importantes et des réclamations auprès du Défenseur des droits, notamment en raison des discriminations à raison du lieu de résidence et des inégalités sociales qu'il engendrerait.
Suite aux préconisations du Rapport du comité scientifique et éthique de Parcoursup rendu public en janvier 2019[39], la nouvelle version de Parcoursup a subi en conséquence quelques modifications en 2019 :

- Régionalisation des formations Ile-de-France afin de donner un accès équivalent à tous ;

[37] Défenseur des droits et Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), *Algorithmes : prévenir l'automatisation des discriminations*, mai 2020.
[38] Un candidat d'Issy-les-Moulineaux (Hauts-de-Seine) qui désirait étudier le droit à Paris rentrait dans les mêmes cases statistiques qu'un lycéen de Rennes, Lille ou Marseille. Et comme les universités ont fixé des quotas maximums d'élèves hors académie, les jeunes des petites et grandes couronnes de l'Ile-de-France étaient défavorisés pour intégrer les formations parisiennes.
[39] Comité éthique et scientifique de Parcoursup, rapport au Parlement, janvier 2019.

- Anonymisation partielle des dossiers des bacheliers et des étudiants en réorientation inscrits sur Parcoursup (suppression du nom, du prénom, de l'adresse et de l'âge) et ce pour presque toutes les formations de l'enseignement supérieur, afin d'éviter toute discrimination de la part des responsables d'admission des établissements.

Dans sa décision du 18 janvier 2019, le Défenseur des droits souligne ainsi que « le recours au critère du lycée d'origine pour départager les candidats en favorisant certains candidats ou en défavorisant d'autres, en fonction de l'établissement dans lequel ils sont scolarisés, peut être assimilé à une pratique discriminatoire »[40], de même pour le critère de résidence.

## V. PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES

Quelles politiques publiques et quels leviers faut-il mettre en place pour lutter efficacement contre les discriminations raciales dans leur dimension systémique ? Dans son rapport de juin 2020 intitulé « Discriminations et Origines : l'urgence d'agir », le Défenseur des droits dresse le bilan de 20 ans de lutte contre les discriminations et alerte sur l'absence de politique publique dédiée à la lutte contre les discriminations raciales et sur les limites du recours au contentieux (A). Il effectue également plusieurs recommandations à l'attention des pouvoirs publics afin que la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine devienne une priorité politique (B). A l'échelle européenne, le Défenseur des droits est enfin intervenu pour promouvoir la nécessité de traiter les enjeux liés aux discriminations liées à l'origine et à la religion (C).

### *5.1. Quelles évolutions depuis la transposition des directives européennes en 2000 ?*

Sous l'impulsion de l'Union européenne, le premier dispositif de lutte contre les discriminations a été lancé en France à l'occasion de l'adoption des directives relatives aux discriminations en 2000[41]. Par ailleurs, si le droit des discriminations s'est considérablement développé, le recours contentieux reste aujourd'hui un parcours difficile pour les victimes et possède un impact limité.

L'absence de politique publique dédiée

Cependant, dans son rapport[42], le Défenseur des droits constate que malgré l'adoption des directives européennes en 2000, les discriminations raciales n'ont fait l'objet d'aucune politique publique dédiée, contrairement à ce qui a été mis en place depuis quelques années en matière de lutte contre les discriminations fondées sur le genre ou l'orientation sexuelle.

Il souligne que la concurrence d'autres paradigmes, particulièrement celui de la promotion de la diversité, est venue freiner l'émergence d'une véritable politique de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine. La mobilisation politique sur ces questions a été rapidement

[40] Défenseur des droits, Décision 2019-021 du 18 janvier 2019.
[41] Directive 2000/43/CE du Conseil 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 ; Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, J.O.C.E., L 303, 2 décembre 2000.
[42] Défenseur des droits, *Discriminations et Origines : l'urgence d'agir*, juin 2020.

reléguée aux territoires de la politique de la ville et s'est progressivement effacée au bénéfice d'une approche centrée sur les valeurs de la République, la sécurité et la laïcité.

Les limites du recours au contentieux

Le rapport souligne également que la voie du contentieux constitue un levier insuffisant pour lutter contre des discriminations de dimension systémique. Le droit anti-discriminatoire a connu de nombreuses évolutions depuis vingt ans, mais le recours à la justice reste une démarche lourde et douloureuse pour les victimes et le taux de non-recours demeure très élevé. Parmi les personnes ayant rapporté avoir vécu une discrimination en raison de leur origine dans l'emploi, seules 12% environ ont entamé une démarche judiciaire.

De nombreux facteurs permettent de comprendre les limites du recours judiciaire : la complexité de la preuve (notamment au pénal), la faiblesse des sanctions et des indemnités ainsi que le coût financier et psychologique pour la victime sont autant d'obstacles à l'efficacité du recours juridictionnel comme seule politique de lutte contre les discriminations.

### *5.2. Déployer une politique publique ambitieuse de prévention et de lutte contre les discriminations raciales*

Le Défenseur des droits considère qu'il est urgent que les discriminations fondées sur l'origine fassent l'objet d'une politique prioritaire ambitieuse à l'instar de ce qui est fait depuis quelques années en matière d'égalité entre les femmes et les hommes[43]. Cette action doit mobiliser l'ensemble des organisations, des administrations et des acteurs de la société civile, l'État devant faire preuve à cet égard d'une parfaite exemplarité. À côté des stratégies publiques contre la pauvreté, le chômage ou l'insalubrité, des politiques de prévention et de lutte contre les discriminations liées à l'origine doivent être déployées en tant que telles, avec des objectifs antidiscriminatoires ambitieux. Plusieurs leviers doivent ainsi être actionnés et conjugués afin de produire des changements structurels et d'apporter une réponse globale à des discriminations d'ordre systémique, par exemple :

- En approfondissant les connaissances et les recherches sur le sujet, notamment par la mise en place d'un Observatoire des discriminations ;
- En assurant une meilleure effectivité du droit au recours et en étudiant les possibilités d'améliorer la fonction dissuasive de la condamnation judiciaire, notamment par l'introduction de modalités de mise en œuvre de dommages punitifs et en améliorant les conditions de recours à l'action de groupe ;
- Des plans d'action pluriannuels structurés doivent être mis en place au sein des organisations professionnelles afin de prévoir différentes étapes, de la formalisation de l'engagement de la direction de l'organisation et de son plan d'action, jusqu'à la mise en place des dispositifs de prévention et de traitement des signalements de discriminations liées à l'origine, en passant par la réalisation d'audits internes et de campagnes de formation du personnel.

Comme le souligne par ailleurs la 13e édition du Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, les discriminations et le harcèlement ont des répercussions délétères non seulement sur les conditions de travail des personnes mais également sur leur santé morale, leurs

[43] Pour plus d'informations, voir : Défenseur des droits, Discriminations et Origines : l'urgence d'agir, juin 2020.

relations familiales et sociales et leur parcours professionnel : autocensure, déclassement social, démissions ou licenciements, carrières « amputées », mise à l'écart du marché du travail, etc.[44].

### *5.3. Prévenir et lutter contre les discriminations liées à l'origine et à la religion à l'échelle européenne*

Afin de renforcer la prévention et la lutte contre les discriminations raciales et religieuses, le Défenseur continue de collaborer avec l'ensemble de ses partenaires européens. Il a ainsi participé ou assisté à différentes conférences et séminaires, organisés notamment par le réseau Equinet, qui regroupe les organismes de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des Etats membres, et différentes instances de l'Union européenne (Commission européenne, Conseil de l'Union européenne).

« Combattre les discriminations fondées sur la religion et l'ethnicité : les vulnérabilités des communautés musulmanes et les conséquences de la crise du Covid-19 » (18 juin 2020)

Le Défenseur des droits a notamment participé au séminaire « Combattre les discriminations fondées sur la religion et l'ethnicité : les vulnérabilités des communautés musulmanes et les conséquences de la crise du Covid-19 » du 18 juin 2020, organisé conjointement par la présidence croate du Conseil de l'Union européenne, la Commission européenne et le Réseau européen des organismes pour l'égalité (Equinet).
Cette rencontre a été l'occasion d'identifier des bonnes pratiques et des modalités de coopération susceptibles d'aider à lutter plus efficacement contre les discriminations dont sont victimes les populations musulmanes en Europe. Elle a, par exemple, permis d'aborder la façon dont les organismes nationaux de promotion de l'égalité pouvaient coopérer avec les autorités publiques et la société civile pour soutenir les victimes et mettre en place des mesures préventives. A cette occasion, le Défenseur des droits a pu présenter les résultats inédits de l'enquête Accès aux droits sur les discriminations déclarées à raison de la religion, notamment musulmane, et les décisions instruites par l'institution sur ces enjeux45.

« Conférence en ligne pour les 20 ans des organismes nationaux chargés de la promotion de l'égalité » (29 juin 2020)

À l'occasion du 20ème anniversaire de la directive européenne « Race » (2000/43/EC), une conférence en ligne a été organisée par Equinet, la Commission européenne, le secrétariat général du Conseil de l'Union européenne et la présidence croate du Conseil de l'Union européenne.

La directive 2000/43/EC, adoptée le 29 juin 2000 par le Conseil de l'Union européenne, a renforcé les dispositifs légaux de lutte contre les discriminations. Elle a durablement fait évoluer le paysage institutionnel européen sur ces enjeux en exigeant de l'ensemble des états membres et des états candidats à l'adhésion européenne la mise en place d'organismes nationaux chargés de lutter contre les discriminations et à soutenir les personnes qui en sont victimes.

[44] Défenseur des droits et Organisation internationale du travail (OIT), *13e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi*, décembre 2020.
[45] McAvay H. et Simon P., « Perceptions et expériences de la discrimination en France », in *Inégalités d'accès aux droits et discriminations en France. Contributions de chercheurs à l'enquête du Défenseur des droits*, 2019, p. 109.

La « Conférence en ligne pour les 20 ans des organismes nationaux chargés de la promotion de l'égalité » a ainsi été l'occasion de faire le bilan sur l'évolution des discriminations depuis vingt ans, de mettre en lumière les barrières entravant l'accès des citoyens à leurs droits et à l'égalité de traitement et de dresser des pistes pour améliorer la situation dans les années à venir.

## CONCLUSION

Le Défenseur des droits insiste sur l'urgence de promouvoir une approche globale de la prévention et la lutte contre les discriminations liées à l'origine pour qu'elle devienne un axe prioritaire des politiques publiques. À l'instar des dernières décisions et rapports du Défenseur des droits, il est aujourd'hui nécessaire de privilégier un raisonnement à la fois juridique et sociologique pour appréhender les discriminations raciales dans leur dimension systémique et lutter efficacement contre. Le Défenseur entend défendre auprès des institutions et de la société civile la nécessité de s'engager pour relever le défi de la lutte contre les discriminations raciales et permettre de faire progresser l'égalité réelle.