

Objet : Lutte contre les discriminations

Bonjour,

Nous vous avons informés le 11 juillet 2007 d'une note du Garde des Sceaux adressée aux Présidents des Cours d'Appel et des Tribunaux de Grande Instance concernant la lutte contre les discriminations.

Suite à différents contacts avec la Direction des Affaires Criminelles et des Grâces concernant la mise en œuvre de ce dispositif, nous vous adressons un texte de réflexion du positionnement des associations socio-judiciaires quant à cette thématique.

A ce propos, nous vous rappelons que la Ministre incitait les parquets à recruter leurs délégués du procureur chargés de la lutte contre les discriminations, de préférence au sein d'associations œuvrant dans ce domaine.

Nous souhaitons que vous nous informiez de tout projet que vous engagerez à ce sujet avec votre parquet.

En outre, il serait souhaitable, que nous puissions mutualiser dans l'espace adhérents de Citoyens et Justice les projets concernant cette thématique.

Aussi, nous vous remercions de bien vouloir nous en tenir informés et de prendre contact avec Nathalie FAUX (Chargée de Communication) afin de définir les modalités de cette mutualisation.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information que vous jugerez utile.

Bien cordialement.



Denis L' HOUR
Directeur Général

Paris, le 11 JUIL. 2007

Le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice

à

1. Pour attribution

Mesdames et Messieurs les procureurs généraux près les cours d'appel
Monsieur le Représentant National auprès d'EUROJUST
Mesdames et Messieurs les procureurs de la République près les tribunaux de grande instance

2. Pour information

Mesdames et Messieurs les premiers présidents des cours d'appel
Mesdames et Messieurs les présidents des tribunaux de grande instance

OBJET : Lutte contre les discriminations.

Les discriminations de tous ordres dont peuvent être victimes nos concitoyens ne sauraient être tolérées.

Force est cependant de constater que peu de condamnations sont intervenues en la matière.

Les victimes demeurent réticentes à les signaler ; des difficultés de preuve font souvent obstacle à l'exercice de l'action publique.

Si la lutte contre les discriminations ne saurait être limitée au droit pénal, il me paraît essentiel que les magistrats du parquet s'engagent dans une politique résolue de lutte contre ces phénomènes.

Ainsi que je l'ai annoncé lors de mon déplacement au tribunal de grande instance de Bobigny le 22 juin dernier, je souhaite que soient créés des pôles anti-discriminations dans chaque parquet pour favoriser l'accès à la Justice des victimes de discrimination et améliorer la qualité de la réponse pénale.

1. La création de pôles anti-discriminations au sein des parquets

Il convient que chaque chef de parquet désigne **un magistrat référent, chargé d'animer un pôle anti-discriminations** et de conduire la politique pénale en la matière.

Il appartiendra à ce magistrat référent de **s'impliquer personnellement, en se rendant sur place, au plus près des populations concernées**, pour prendre toute la mesure des difficultés, susciter des signalements et expliquer l'action de la Justice, en liaison avec l'ensemble des professionnels et des acteurs intervenant en ce domaine.

Le magistrat référent devra confier à un **délégué du procureur de la République spécialisé** le traitement des procédures dites de troisième voie.

Il appartiendra au magistrat référent et, sous son autorité, au délégué du procureur spécialisé, d'animer un réseau local de lutte contre les discriminations.

2. Le recrutement de délégués du procureur réellement spécialisés

Les modalités de recrutement de ces délégués constituent un enjeu essentiel, et doivent par conséquent être déclinées spécifiquement et adaptées à cette matière.

Il m'apparaît à cet égard essentiel de recruter **des délégués du procureur réellement impliqués** dans la lutte contre toutes les formes de discriminations ; il sera de préférence recouru aux services de responsables ou de collaborateurs d'associations oeuvrant dans ce domaine, dont les connaissances et l'expérience les qualifient tout particulièrement à cette fin.

Il appartiendra aux procureurs de la République de consulter ces associations, dont la liste leur sera communiquée par les Préfets, de la manière la plus ouverte possible, afin que les propositions de recrutement les plus utiles leur soient faites.

Vous voudrez bien me tenir informée d'ici le 1^{er} septembre prochain des initiatives prises en ce sens.

3. Les missions du pôle anti-discriminations

Le pôle anti-discriminations assurera les missions suivantes :

- il constituera une **cellule de veille**, recueillant des informations et recensant les difficultés rencontrées et les solutions apportées ;
- il favorisera **l'émergence et l'identification des situations de discrimination**, et l'accompagnement des victimes ;
- il mènera des **actions ciblées**, telles que la mise en place d'une permanence d'accès au droit ;

- également **pôle de compétence**, le magistrat référent développera des **formations communes**, en vue de promouvoir des enquêtes de qualité, notamment en matière de discrimination à l'embauche : ces formations, élaborées avec le directeur départemental de la sécurité publique et le directeur départemental du travail et de l'emploi, s'adresseront aux officiers de police judiciaire et aux inspecteurs du travail, qui sont habilités à constater ces discriminations. Ces formations doivent trouver une application rapide et concrète dans la préparation d'opérations de police judiciaire, autour d'objectifs arrêtés conjointement.

4. Dynamiser la politique pénale en matière de discriminations

Etayée par le travail partenarial réalisé par le pôle anti-discriminations, la politique pénale du parquet visera à améliorer les réponses pénales en matière de discriminations

A cet égard, je vous rappelle les dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal, introduit par la loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances et qui consacre la pratique des **tests de discrimination**.

Lorsque des poursuites auront été exercées, vous veillerez à ce que des peines adaptées et dissuasives soient requises, notamment des peines d'amende ou d'affichage, à l'encontre des prévenus, qu'il s'agisse de personnes physiques ou morales.

Bien évidemment, la cohérence dans l'exercice de l'action publique justifie pleinement l'exercice des voies de recours à l'encontre de décisions manifestement insuffisantes.

Afin d'évaluer l'exécution des présentes directives, vous contribuerez à l'information de la chancellerie, d'une part en renseignant la rubrique correspondante du rapport annuel de politique pénale, d'autre part en rappelant aux procureurs de la République de vos ressorts qu'il leur appartient d'alimenter l'outil statistique mensuel mis en place par la direction des affaires criminelles et des grâces et relatif au racisme, à l'antisémitisme et aux discriminations.



Rachida DATI

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS création de pôles anti discriminations au sein des parquets

I POSITIONNEMENT DES ASSOCIATIONS SOCIO JUDICIAIRES

Comme l'indique la Garde des Sceaux dans sa note du 11 juillet 2007, la lutte contre les discriminations ne saurait être limitée au droit pénal, néanmoins il lui paraît essentiel que les magistrats du parquet s'engagent dans une politique résolue de lutte contre ces phénomènes. Ainsi, tous les parquets doivent désigner un magistrat référent chargé d'animer un pôle anti discrimination. Ce magistrat référent devra confier à un délégué du procureur de la république spécialisé, le traitement des procédures dites de troisième voie concernant ces contentieux. Le choix de recrutement de ce délégué du procureur impliqué dans la lutte contre toutes les formes de discrimination sera de préférence effectué au sein « de service de responsable » ou de collaborateurs d'associations œuvrant dans ce domaine, dont les connaissances, les compétences et l'expérience les qualifient tout particulièrement à cette fin.

Aujourd'hui, on constate qu'au niveau des parquets ce sont essentiellement des personnes physiques qui ont été habilitées pour ces missions. Compte tenu de l'extrême diversité des critères prohibés par la loi, de l'expertise nécessaire pour chaque item (âge, handicap, patronyme, activité syndicale...) il apparaît nécessaire que les habilitations de délégué du procureur concernent un nombre important de personnes physiques spécialisées dans le champ concerné par les discriminations (cf. note du 11 juillet 2007), exemple : Syndicats, associations d'handicapés, associations de défense des droits, associations de représentants des minorités, associations de défense des femmes, etc...

Dans ce cas, il est important que la personne habilitée ne se retrouve pas dans une position de juge et partie.

Par ailleurs, il nous semble important que les activités de ces personnes physiques se cantonnent dans la mise en œuvre des rappels à la loi et qu'elles articulent étroitement leurs activités avec le secteur associatif habilité et sous la responsabilité du magistrat référent.

Pour leur part, les associations socio-judiciaires doivent se positionner sur les missions pour lesquelles elles ont développé une véritable expertise (classement sous condition, médiation pénale)

Par contre, même si nous faisons un effort très important en matière de formation des personnels chargés plus particulièrement de la lutte contre les discriminations, nous ne pourrions aboutir à l'acquisition de l'expertise que possèdent les associations précédemment évoquées.

Notre positionnement peut éventuellement être complémentaire. Ainsi, peut-on envisager au sein des associations que soient formés des intervenants socio-judiciaires qui exerceraient des missions généralistes en matière de discrimination (cadre juridique, impact en matière d'égalité, de coût social etc...)

Il semble néanmoins plus cohérent que nous fassions la proposition de mettre en œuvre des médiations pénales visant à régler ce type de contentieux ou de privilégier la mise en place de stage de citoyenneté anti discrimination, stage conçu en partenariat avec les associations œuvrant dans ces domaines.

Ces stages permettraient de faire intervenir tout un ensemble d'acteurs œuvrant dans la lutte contre les discriminations (service droit des femmes et à l'égalité, missions locales, SOS racisme, MRAP, APF, Office HLM, ANPE, LICRA etc...).

Il faudra être vigilants à ce que ces mesures restent de la responsabilité des associations socio-judiciaires et attirer l'attention des chefs de cours et de juridictions afin qu'ils n'habilitent pas une multitude d'associations pour la mise en œuvre de ces mesures.

On peut par ailleurs, en fonction de l'expertise spécifique qu'auraient certains salariés des associations socio judiciaires préconiser des interventions en composition pénale ou en classement sous condition.

En outre, cela demande aux associations de s'inscrire dans les plans locaux de lutte contre les discriminations mis en place par la COPEC (Commission Département de l'Egalité des Chances et de la Citoyenneté) ainsi que dans les projets de lutte contre les discriminations des contrats de ville, notamment la lutte contre les discriminations raciales, objectif souvent prioritaire de ces contrats.

En dernier lieu, cela nécessite d'inscrire ces activités dans un vaste réseau partenarial impliquant les syndicats, les pouvoirs publics, para publics (DDTEFP, ANPE, Droit des Femmes...) et les organisations concernées par ces problématiques (Ligue des Droits de l'Homme, SOS racisme, LICRA

A propos de la formation, outre le cadre juridique et les différentes formes que peuvent prendre les discriminations, son contenu devrait prendre en compte un travail sur les représentations concernant « la Différence », une réflexion sur l'émergence à développer les capacités à favoriser l'intégration, une réflexion concernant l'impact des discriminations, notamment en matière d'égalité (un des trois piliers de la république), le coût social (mis en cause de la cohésion sociale) et le coût économique.

En résumé, de notre point de vue et en raison de la volonté politique, ces contentieux feront de plus en plus l'objet de poursuites pénales et il apparaît donc nécessaire que le secteur socio-judiciaire s'investisse dans ce type de problématiques.

Cela nécessite dans un premier temps, qu'il s'efforce de s'approprier ces phénomènes de société et qu'il s'engage dans un processus de formation visant le développement et l'expertise des intervenants socio-judiciaires.

Cela implique par ailleurs de s'inscrire dans des partenariats locaux et dans des instances locales (départementales, régionales) ayant pour objet la lutte contre les discriminations.

Ces conditions sont nécessaires pour favoriser la qualité de la réponse associative et par la même la qualité de la réponse pénale.

Annexe

Cadre juridique

1. *Le code pénal* vise certaines discriminations directes :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance vraies ou supposée à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée ».

Article 225-1 du code pénal - Des sanctions pénales :

« sont punies d'une peine de trois ans d'emprisonnement et/ou de 45.000 euros d'amende, les discriminations intervenant dans le cadre d'une embauche, d'une demande de stage, d'une période de formation en entreprise ou lors d'une sanction ou d'un licenciement, le refus de fourniture d'un bien ou d'un service, le refus à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visé à l'article du code pénal.. »

Article 225-1 et 225-2 du code pénal - Le code du travail vise certaines discriminations indirectes :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article 122-45 du code du travail - Des sanctions civiles :

« les personnes victimes ou témoin de discrimination bénéficient d'une garantie particulière à l'occasion de l'embauche et tout au long de l'exécution du contrat de travail, ainsi que lors de sa rupture. »

Articles 122-45 et 122-45-5 relatifs à la discrimination et Articles 122-46 à 122-54 relatifs au harcèlement

Les sanctions civiles assurent une protection contre les représailles. Le juge peut prononcer la nullité de plein droit de toute sanction prononcée à l'égard d'un salarié victime ou témoin de discrimination.

La discrimination est reconnue et la sanction ou le licenciement réputé n'avoir jamais existé. Le juge peut octroyer des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

2. La loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001

Le système législatif français a enrichi le dispositif de lutte contre les discriminations avec [la loi relative à la lutte contre les discriminations du 16 novembre 2001](#) .

Cette loi renforce le dispositif de lutte contre les discriminations tant pour les salariés du privé que pour les agents des trois fonctions publiques et modifie le code du travail ainsi que certains articles du code pénal.

Les principales mesures de cette loi :

- Allongement des motifs de discrimination prohibés ;
- Introduction de la notion de discrimination indirecte ;
- Elargissement des discriminations à tous les domaines de la carrière professionnelle ;
- Aménagement de la charge de la preuve ;
- Implication des inspecteurs du travail, des syndicats et des associations.

3. La loi n°2002-73 du 17 janvier 2002

La [loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale](#) a étendu au domaine du logement les principales innovations que la loi de novembre 2001 avait introduite dans le code du travail :

- Nouveaux critères interdits,
- Reconnaissance de la discrimination directe et indirecte,
- Aménagement de la charge de la preuve.

Ainsi dans son article 158 la loi précise que :

« Toute personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses mœurs, son orientation sexuelle, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

En cas de litige relatif à l'application de l'alinéa précédent, la personne s'étant vu refuser la location d'un logement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision n'est pas fondée sur un motif discriminatoire. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Par ailleurs, en cette matière l'Union Européenne a joué un rôle de premier plan. L'article 13 du traité d'Amsterdam signé le 2 octobre 1997 et entré en vigueur le 1^{er} mai 1999 (directive 2000/43/CE du 29/06/2000) prévoit que « le conseil peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, les religions et les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Pour la petite histoire, le « délit de discrimination » a été créé par la loi Pleven du 1^{er} juillet 1972.

Les principaux critères prohibés par la loi :

- ✓ Age
- ✓ Sexe
- ✓ Origine
- ✓ Situation de famille
- ✓ Orientation sexuelle
- ✓ Mœurs
- ✓ Caractéristiques génétiques
- ✓ Appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race
- ✓ Apparence physique
- ✓ Handicap
- ✓ Etat de santé
- ✓ Etat de grossesse
- ✓ Patronyme
- ✓ Opinion politique
- ✓ Convictions religieuses
- ✓ Activités syndicales

Les différentes formes de discrimination :

- Les discriminations directes :

La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi, exemple : une offre d'emploi qui précise que les femmes ne peuvent postuler est une discrimination directe.

- Les discriminations indirectes :

La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi, par exemple : en raison de leur origine, leurs mœurs

- Le harcèlement discriminatoire :

Il est considéré comme l'une des formes que peut prendre un comportement discriminatoire si celui-ci est indésirable et lié à un critère de discrimination prohibé par la loi. Le harcèlement vise tout comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Certains éléments de cette note sont issus de la note du 11 juillet 2007 du Garde des Sceaux et des fiches pratiques de la HALDE.