

Synthèse

Discriminations et origines : l'urgence d'agir

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Introduction

La crise sanitaire actuelle et le confinement qui en a résulté ont mis en lumière les inégalités sociales et exacerbé les discriminations subies en particulier par les personnes d'origine étrangères ou perçues comme telles. Les propos et comportements stigmatisants se sont multipliés, notamment à l'encontre de groupes perçus comme vecteurs du coronavirus.

Dénoncé à l'échelle mondiale, le racisme anti-asiatique a pris une ampleur nouvelle, allant des insultes et des agressions dans l'espace public au harcèlement des enfants à l'école. Par ailleurs, les réseaux sociaux et certains médias ont contribué à l'aggravation des préjugés à l'encontre des habitants de quartiers défavorisés, présentés comme davantage « indisciplinés » face au respect des consignes sanitaires. Des études récentes ont aussi mis en évidence la surexposition des personnes d'origine immigrée au risque sanitaire et à la maladie, en raison des fortes inégalités qu'elles subissent dans l'emploi, le logement ou la santé.

Cette crise n'a fait qu'amplifier une réalité trop souvent ignorée ou minimisée. En effet, il ressort de toutes les études et données à la disposition du Défenseur des droits que les discriminations fondées sur l'origine restent massives en France et affectent la vie quotidienne et les parcours de millions d'individus, mettant en cause leurs trajectoires de vies et leurs droits les plus fondamentaux.

Ces discriminations concernent une fraction importante de la société française et 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) mais aussi l'ensemble des générations nées de parents français assignées à une origine différente.

Le critère de l'origine, tel que prévu par l'article 225-1 du code pénal, renvoie à la projection de stéréotypes et de mises à l'écart à partir de diverses caractéristiques qui font l'objet d'une essentialisation, notamment la couleur de peau ou le patronyme. Cette distinction symbolique entre un « nous » et un « eux » se traduit par des effets concrets et matériels : discriminations, ségrégations, inégalités sociales, voire des formes de harcèlement et de violence.

En France métropolitaine, l'origine réelle ou supposée constitue le deuxième critère de discrimination après le sexe : 11% des individus déclarent avoir vécu une ou des discrimination(s) en raison de l'origine ou de la couleur de peau au cours des cinq dernières années.

Les constats du Défenseur des droits et de la recherche publique française

Les données officielles et de nombreux rapports publics confirment l'ampleur de ces discriminations dans la société française et leur dimension systémique. Les résultats des études statistiques sont sans appel.

Les personnes d'origine étrangère ou perçues comme telles sont davantage exposées au chômage, à la précarité sociale, à de mauvaises conditions de logement et leur état de santé est plus dégradé. Des recherches mettent également en lumière des inégalités scolaires spécifiques liées à l'origine et au territoire. S'ajoutant aux difficultés sociales, elles compromettent l'insertion professionnelle des jeunes et leurs conditions de vie ultérieures.

Toutes choses égales par ailleurs, les personnes d'origine étrangère et perçues comme telles sont désavantagées dans l'accès à l'emploi, au logement et à l'éducation. Lors de la recherche d'un emploi, les individus ayant un nom à consonance arabe doivent envoyer plus de trois CV pour décrocher un entretien, pour seulement deux pour un individu avec un nom à consonance hexagonale. Les personnes d'origine immigrée ont 8% de chances en moins d'exercer un emploi public. Dès 2002, le Conseil économique et social (CESE) relevait que de très nombreux jeunes d'origine étrangère se trouvaient exclus des différentes sphères d'intégration sociale, économique et culturelle. Près de 15 ans plus tard, France Stratégie dresse le même constat : « *Toutes choses égales par ailleurs, les hommes sans ascendance migratoire directe ont toujours plus de chances d'accès à l'emploi et de meilleurs salaires (...)* ».

Selon les résultats de l'enquête *TeO* de l'INED, les contours des quartiers ségrégués en France montrent qu'ils regroupent 10% de la population française, et se caractérisent par une surreprésentation des immigrés et descendants d'immigrés, un taux de chômage élevé, une concentration importante de logements sociaux et une quasi-absence de personnes appartenant aux catégories socio-professionnelles supérieures. En raison des stéréotypes négatifs sur les habitants des banlieues françaises, le fait de résider dans une cité ou un grand ensemble aggrave fortement l'exposition aux discriminations liées à l'origine, certains chercheurs évoquant une forme de « *spatialisation des discriminations ethno-raciales* » : 14% des habitants de cité déclarent avoir vécu une discrimination en raison de leur quartier, 17% pour les personnes s'identifiant ou perçues comme arabes.

Lorsqu'elles sont candidates à la location d'un logement privé, les personnes ayant un nom à consonance arabe ou africaine ont respectivement 27% et 31% moins de chances d'obtenir un premier rendez-vous avec le propriétaire.

Elles sont enfin surexposées aux contrôles policiers et à des relations dégradées avec les forces de l'ordre. Selon l'enquête *Accès aux droits* du Défenseur des droits, menée en 2016, alors que plus de 80% des hommes déclarent n'avoir jamais fait l'objet d'un contrôle de la part des forces de police au cours des cinq dernières années, la moitié des hommes perçus comme arabes/maghrébins ou noirs déclare l'avoir été au moins une fois. Ces derniers rapportent également être 5 fois plus concernés par des contrôles fréquents (plus de 5 fois au cours des 5 dernières années) que l'ensemble de la population masculine. Parmi eux, les jeunes de 18-25 ans sont particulièrement exposés, 80% d'entre eux déclarant avoir été contrôlé dans les cinq années précédant l'enquête (contre 16% pour le reste des enquêtés).

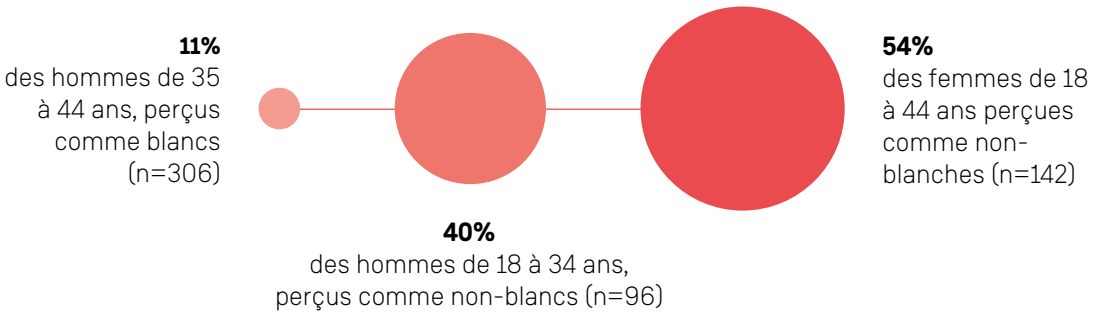


Les discriminations liées à l'origine constituent souvent pour les individus concernés **une expérience quotidienne, durable et généralisée, dans l'emploi mais également le logement ou l'accès aux biens et services. La part des institutions dans la production de ces discriminations est loin d'être négligeable**. La recherche met en évidence de manière indéniable qu'elles sont vécues à l'échelle individuelle comme une expérience continûment répétée.

Or, les discriminations fondées sur l'origine se combinent aussi à d'autres formes de discriminations et d'inégalités, liées à la condition sociale, aux ressources économiques, au statut dans l'emploi, au genre, à la religion, et produisent ainsi des inégalités collectives durables qui donnent lieu à des phénomènes de ségrégation.

Certaines personnes se trouvant au croisement de différentes formes de discrimination sont particulièrement exposées aux processus de stigmatisation et d'exclusion. Par exemple, les femmes de 18 à 44 ans vues comme noires, arabes ou asiatiques présentent un taux global de discrimination (tous critères confondus), dans le monde professionnel, nettement supérieur à celui des femmes vues comme blanches (65% contre 42%). Toutes choses égales par ailleurs, elles ont ainsi une probabilité 2,5 fois plus élevée d'expérimenter des discriminations dans l'emploi que les femmes vues comme blanches.

Répartition des expériences de propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail, pour certains groupes sociaux



Il est ainsi nécessaire de considérer les discriminations fondées sur l'origine dans une perspective systémique, autrement dit dans le cadre plus large de l'interaction entre les représentations collectives qui les stigmatisent, le cumul des discriminations avérées qu'elles subissent et les inégalités socio-économiques qui structurent la société afin de comprendre l'impact et les barrières systémiques à l'œuvre.

L'expérience répétée des discriminations et leur nature systémique ont des conséquences délétères et durables sur les parcours individuels, les groupes sociaux concernés et plus largement sur la cohésion de la société française.

A l'échelle individuelle, la discrimination se traduit par une « perte de bien-être » et « une perte de chance », autrement dit par des efforts décuplés pour trouver un emploi ou un logement, des difficultés d'accès aux carrières et aux lieux de vie choisis, des temps de transport plus longs, des résultats scolaires moins bons, des sentiments de colère, de perte de confiance en soi ou de découragement, et une altération éventuelle de la santé mentale et physique.

Ces discriminations produisent également de l'autocensure, en particulier dans la sphère professionnelle où les individus, intégrant la réalité de la société, peuvent avoir tendance à limiter leurs ambitions. Face à l'injustice des discriminations, ils ont recours à des stratégies de contournement - comme le choix de professions avec un statut d'auto-entrepreneur ou libéral, ou celui d'un emploi dans l'un des secteurs caractérisés par une forte proportion d'immigrés ou de descendants d'immigrés- mais également à des stratégies de rupture - comme quitter un emploi ou une ville, partir à l'étranger ou retourner dans le pays d'origine de leur famille. Ces stratégies traduisent des renoncements, restreignent les choix professionnels et produisent des formes de déclassements sociaux.

Ces discriminations entament le rapport de confiance des individus à la société française et aux institutions : considérées comme inéluctables, elles mettent en cause leur place dans la société et alimentent le sentiment de ne pas être reconnu.

Bien que nés français, les descendants et descendantes d'immigrés sont trop souvent renvoyés à une forme de suspicion et de traitement différencié lors de leurs interactions avec les représentants de l'État et les administrations. Ainsi, les niveaux de confiance dans la police ne dépendent pas seulement du contrôle en lui-même, mais aussi de la façon dont il est mis en œuvre et du fait qu'il soit perçu comme le produit d'un profilage racial. Les discriminations que subissent les personnes issues de l'immigration ou perçues comme telles, tout comme leur faible représentation dans l'espace public, alimentent ainsi une recherche d'identité douloureuse et un sentiment de désaffiliation nationale, qui du reste ne se trouvent pas contrebalancés par des discours politiques forts.

L'absence de politique nationale de lutte contre les discriminations liées à l'origine et les limites du recours au contentieux

Les discriminations liées à l'origine ne bénéficient pas de la dynamique positive observée depuis quelques années dans la lutte contre les discriminations fondées sur le genre ou l'orientation sexuelle.

Malgré l'adoption des directives européennes en 2000, ces discriminations ne font pas l'objet d'une politique publique dédiée alors que la voie du contentieux constitue un levier insuffisant pour lutter contre des discriminations de dimension systémique.

Après une mise à l'agenda tardive, à la fin des années 1990, la politique de lutte contre les discriminations liées à l'origine a rapidement fait face à un déclin. **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, rapidement reléguée aux territoires de la politique de la ville.

La mobilisation politique sur ces questions s'est ensuite effacée au bénéfice du retour d'une approche centrée sur les enjeux républicains de sécurité, de laïcité et d'anti-racisme.

En s'appuyant essentiellement sur la mobilisation du droit comme outil conceptuel et moyen d'action, **les actions publiques de lutte de contre les discriminations ne se sont pas attaquées à la dimension systémique** des discriminations fondées sur l'origine et peinent à construire des registres d'action adaptés.

Sous l'influence du droit européen, le droit français a certes connu ces vingt dernières années de nombreuses évolutions pour intégrer une définition plus large des discriminations et assurer l'accompagnement des victimes. La mission du Défenseur des droits, qui a pris la suite de la HALDE, en témoigne.

Toutefois, le recours à la justice reste une démarche lourde et douloureuse pour les victimes qui ne peuvent porter seules le poids de la lutte contre les discriminations. C'est pourquoi, malgré la prévalence des discriminations fondées sur l'origine, le taux de non-recours reste 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.

Certaines contraintes et spécificités de la rhétorique du droit pénal, notamment les exigences particulièrement lourdes de la preuve de l'intention discriminatoire dans la jurisprudence actuelle, rendent le recours pénal peu opérationnel. Malgré la création des pôles anti-discrimination mis en place au sein des parquets depuis plus de 10 ans, peu d'affaires sont instruites, et très peu sont poursuivies avec succès. Les rares victoires restent donc symboliques et n'ont pas d'effet dissuasif, ni d'impact transformateur.

De nombreux autres facteurs, communs aux contentieux civil et pénal, permettent de **comprendre les limites du recours pour la victime** : la complexité de la preuve, 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 qui ne peut être le seul point d'ancrage de la régulation sociale.



Malgré l'évolution du droit qui, a facilité la preuve et une portée plus accessible, les discriminations ethno-raciales font trop rarement l'objet de recours devant le juge puis de sanctions proportionnées.

L'action de groupe en matière de discrimination au travail représente, à l'instar de la « class-action » américaine, un outil avec un potentiel majeur, à la fois curatif et préventif. Elle pourrait conférer aux recours une forme et une portée inédites pour lutter contre des discriminations structurelles et collectives et remettre en cause les pratiques qui les génèrent et les favorisent.

Cependant, le dispositif créé en 2016 présente plusieurs limites, qu'il s'agisse des filtres d'accès au recours, réservé aux associations et aux syndicats, de l'absence de financement public ou encore de la complexité de la procédure. À l'heure actuelle, à peine quelques actions de groupe ont été initiées, et aucune ne vise des situations de discriminations fondées sur l'origine. Il est donc indispensable que l'action collective évolue pour devenir un outil d'intervention efficace à l'avenir.

Il y a urgence à agir et à défendre le droit à la pleine participation des citoyens et résidents de toutes origines

La lutte contre les discriminations fondées sur l'origine doit 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.

Elle 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. Des leviers efficaces existent. Ils doivent être actionnés et conjugués afin de produire des changements structurels et d'apporter une réponse globale aux discriminations systémiques. A côté des stratégies publiques contre la pauvreté, le chômage ou l'insalubrité, des politiques contre les discriminations liées à l'origine doivent être déployées en tant que telles, avec des objectifs antidiscriminatoires ambitieux.

Il apparaît tout d'abord primordial d'approfondir les connaissances sur le sujet. Objectiver la réalité et la diversité des discriminations liées à l'origine, la faire (re) connaitre auprès du grand public, des médias et des différents acteurs de la société en assurant un meilleur accès aux résultats de la recherche et des analyses de la statistique publique est une première étape essentielle à la levée de l'invisibilisation actuelle de l'ampleur des discriminations fondées sur l'origine en France.

En 20 ans, les recherches se sont considérablement développées en sciences sociales, et ont permis de mieux comprendre les mécanismes des discriminations liées à l'origine. Elles méritent d'être poursuivies, approfondies et diversifiées pour permettre de mesurer les effets discriminatoires des politiques et procédures en place. La mesure des discriminations conditionne aussi le déploiement d'actions anti-discriminatoires cohérentes et doit être mobilisée pour évaluer leur l'efficacité et permettre ainsi les ajustements nécessaires.

La mesure des discriminations fondées sur l'origine reste par ailleurs un sujet peu investi au sein des organisations professionnelles, en particulier dans l'emploi. Or, comme en matière d'égalité femmes-hommes, il apparait nécessaire de dépasser l'inertie actuelle et la trop vague promesse de la diversité en exigeant la mobilisation de l'ensemble des acteurs. Leur engagement doit s'inscrire dans le cadre de véritables diagnostics et plans d'action qui puissent faire l'objet d'évaluations et de bilans s'appuyant sur des **indicateurs non financiers**. Intégrés au sein des tableaux de bord sociaux réalisés dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises, ces indicateurs donneraient une visibilité pérenne à la lutte contre les discriminations. C'est une des conditions requises pour permettre leur identification, la qualification des acteurs et la mise en place de stratégies efficaces.

Les pouvoirs publics pourraient **exiger des organisations, publiques comme privées, qu'elles s'engagent pleinement dans la lutte contre les discriminations liées à l'origine au travers de plans d'action structurés, précisant un calendrier, des objectifs clairs**, des méthodes d'action concrètes et transversales, ainsi que les acteurs chargés de les mettre en œuvre. Ces plans pluriannuels, qui feraient l'objet d'évaluations périodiques, devraient 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 de 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.



La mesure statistique viendrait ainsi compléter les audits programmés pour interroger puis réviser les procédures et critères de sélection et d'évolution de carrière au sein des organisations mais aussi les conditions d'attribution de logements sociaux, d'orientation scolaire…

Le manque d'expertise et de structuration de la société civile, fruit notamment du désengagement de l'État sur le terrain de la lutte contre les discriminations ethno-raciales, appelle **un renouveau du soutien public au secteur associatif directement en prise avec les situations de discriminations et les victimes**. Il s'agit d'appuyer les acteurs existants, d'en inciter d'autres à s'investir sur cet enjeu et de susciter la création de nouveaux réseaux à même d'écouter, d'orienter les victimes, de mener des enquêtes et des actions de groupes, d'interpeller les diverses organisations et institutions concernées.

Compte tenu du faible impact financier des quelques sanctions civiles et pénales prononcées chaque année par les juridictions françaises à l'encontre des individus et organisations auteurs de discrimination ethno-raciale, et ce malgré l'ampleur des phénomènes démontrés, **assurer l'effectivité du droit au recours et garantir la fonction dissuasive de la condamnation judiciaire** apparait comme un enjeu crucial. C'est aussi une condition de crédibilité pour la politique publique ambitieuse de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine que le Défenseur des droits appelle de ses vœux.

Principales recommandations

La lutte contre les discriminations fondées sur l'origine 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.

Au-delà du contentieux, l'enjeu est de développer une politique publique globale de lutte contre les discriminations. Une telle stratégie ne saurait se limiter au seul champ de l'emploi et des ressources humaines. Des plans d'action doivent être développés par les organisations elles-mêmes dans tous les domaines afin de prévenir et lutter contre les discriminations non seulement comme employeur mais aussi dans le cadre des services qu'elles assurent.

Le Défenseur des droits recommande :

A. En matière de développement des outils de connaissance et de mesure des discriminations fondées sur l'origine

- **De développer la statistique publique sur les discriminations fondées sur l'origine et de l'utiliser comme un véritable instrument de pilotage et d'action pour la promotion de politiques d'égalité**. Ces données doivent permettre, d'une part, de comprendre les spécificités des difficultés rencontrées par les personnes discriminées en raison de leur origine, et d'autre part, de fournir des informations sur les progrès réalisés par la mise en œuvre des politiques publiques au niveau de l'ensemble de la société française.

- **De mettre en place des campagnes nationales de testing régulières, visant le champ de l'accès à l'emploi comme celui du logement ou d'autres biens et services**. Les résultats doivent non seulement être exploités dans le cadre de campagnes de communication auprès du grand public comme des professionnels concernés, mais aussi permettre d'évaluer l'efficacité des actions et outils mis en place et d'en assurer le suivi dans la durée.

- **De doter la politique de lutte contre les discriminations d'un système de veille statistique** avec le financement, par les pouvoirs publics, d'une mission « observatoire des discriminations », le réexamen de la possibilité d'introduire dans le recensement des questions relatives au pays de naissance et à la nationalité des parents, et la mise en place par le Gouvernement d'un groupe de travail relatif à la politique globale de collectes de données liées à l'origine réelle ou perçue par les acteurs de la statistique publique.

- **De réaliser des diagnostics sur les risques discriminatoires fondés sur l'origine au sein des organisations, notamment publiques, dans le cadre d'audits** respectant le cadre posé par la loi Informatique et libertés, pour identifier et corriger les procédures concernées. De tels audits pourraient aussi permettre d'obtenir, le cas échéant, la sanction de discriminations directes et indirectes, notamment devant le juge.

- **De compléter les obligations légales des entreprises sur la publication des indicateurs non-financiers et statistiques** afin qu'elles les utilisent pleinement en matière de lutte contre les discriminations ethno-raciales.

- **De mettre en place un nouveau groupe de travail, associant le Défenseur des droits et la plateforme nationale RSE (responsabilité sociale des entreprises)**, pour faire converger les différentes obligations réglementaires portant sur la production de données en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi et élaborer un référentiel partagé qui permette d'identifier les indicateurs qui pourraient être retenus et mobilisés au sein des organisations.

B. En matière de politique publique de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine

Pour le Défenseur des droits, toute politique de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine doit veiller à ce que les entreprises et administrations adoptent **des procédures transparentes et objectives dans l'emploi, l'accès au logement, l'éducation ou l'accès aux biens et services privés et publics**. Les organisations doivent identifier en amont les situations potentiellement discriminatoires et les processus qui y conduisent afin de les corriger.

Il recommande :

Pour l'emploi

De mettre en place une politique publique exigeant des organisations, publiques ou privées, qu'elles s'engagent pleinement dans la lutte contre les discriminations fondées sur l'origine au travers de plans pluriannuels, structurés et évalués périodiquement, s'appuyant sur les principes suivants :

- Formalisation de l'engagement de la haute direction de l'organisation en matière de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine ;
- Réalisation de diagnostics réguliers sur les risques discriminatoires liés à l'origine par le biais **d'audits et par la mise en place d'indicateurs adaptés à cet effet**. Le Défenseur des droits recommande notamment qu'une telle obligation légale de diagnostic et de suivi s'applique pour commencer à certaines entreprises phares du service public, choisies au regard de leur devoir d'exemplarité. De plus, il pourrait être utile que le Défenseur des droits soit doté du pouvoir et des moyens pour déclencher des enquêtes structurelles au sein des organisations ;
- Sensibilisation et formation du personnel sur le racisme, les discriminations fondées sur l'origine et les obligations de l'employeur, à l'instar de ce qui est fait en matière de harcèlement sexuel ;
- Mise en place de procédures de sélection fondées des principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité après **identification des risques de discrimination et remise à plat des critères et pratiques souvent non remis en question** ;
- Mise en place au sein des entreprises comme des administrations des dispositifs obligatoires pour faciliter le recueil et le traitement rapide des signalements de discrimination ou de harcèlement, protéger les victimes, enquêter et sanctionner l'auteur lorsque les faits sont avérés ;
- Renforcement des obligations **pour assurer la sanction effective des discriminations fondées sur l'origine au niveau des organisations** elles-mêmes en mettant en œuvre les mesures à caractère disciplinaire contre les auteurs et dans des délais d'intervention moins longs.

En matière de contrôles d'identité

Depuis 2012, le Défenseur des droits recommande **d'assurer la traçabilité des contrôles d'identité** afin de garantir l'accès au recours des personnes ayant fait l'objet d'un contrôle discriminatoire ou abusif. Il préconise aussi la modification de l'article 78-2 du code de procédure pénale pour y indiquer explicitement que les contrôles d'identité ne sauraient être fondés sur des critères légaux de discrimination.

En matière de logement

Le Défenseur des droits recommande de préciser à l'article L.441 du Code de la construction et de l'habitation, qui définit les orientations de la politique d'attribution, que le droit au logement doit être mis en œuvre sans discrimination.



C. En matière de sanctions judiciaires des discriminations

- **Améliorer le traitement des discriminations par le juge pénal,** en amendant 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.

- **Rendre plus effective l'action de groupe contre les discriminations**. A cet effet, le Défenseur des droits recommande :
  - 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 ;
  - D'élargir l'action de groupe aux associations en matière d'emploi et d'accès aux biens et services ; et d'étudier la possibilité d'ouvrir l'action à un groupe qui se constituerait pour les besoins de la cause.
  - De créer un fonds de financement de ces recours collectifs.

- **D'appliquer des sanctions judiciaires proportionnées et réellement dissuasives contre les auteurs de discriminations fondées sur l'origine.** Le Défenseur des droits préconise notamment 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 ;
  - Prévoir la possibilité d'accorder des dommages civils punitifs en cas de discrimination directe ou de harcèlement discriminatoire.

Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

Toutes nos actualités :

www.defenseurdesdroits.fr

Défenseurdesdroits

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

© 06-2020 | Défenseur des droits