CNCDH
COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DES DROITS DE L'HOMME
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
RAPPORT

2023

LES ESSENTIELS

RAPPORT 2023 SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LA XÉNOPHOBIE

L’illustration a été réalisée par Agathe Pineau, étudiante en Diplôme Supérieur d’Arts Appliqués, option Design d’Illustration Scientifique, École Estienne, mars 2024.

Édito

La persistance d'un discours teinté de xénophobie tout au long de l'année 2023 a profondément marqué le paysage socio-politique du pays. L'immigré, réceptacle commode de toutes les critiques, a été régulièrement pointé du doigt comme responsable des difficultés rencontrées dans nos sociétés, en particulier lors du débat politique autour de la loi pour contrôler l'immigration, renforcer l'intégration.

La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), qui mesure tous les ans le niveau du racisme en France, a constaté pour cette année 2023 le fléchissement de « l'indice longitudinal de tolérance » pour la deuxième fois consécutive, après de nombreuses années de hausse continue. Ce recul soulève de sérieuses questions quant à l'évolution du vivre-ensemble. L'année 2023 a également été marquée, après le 7 octobre, par un nombre d'actes antisémites exceptionnellement élevé, qui rappelle de manière brutale la persistance de l'antisémitisme dans notre pays.

Dans son focus, le rapport s'intéresse à la lutte contre le racisme et les discriminations à l'origine dans le monde du travail. Il explore d'une part la persistance d'assignations professionnelles dans la répartition des tâches et de certains métiers et d'autre part les discriminations à l'embauche et dans l'évolution professionnelle.

Face à ces défis majeurs, il est impératif de redoubler d'efforts pour promouvoir la tolérance. La mise en place du Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine doit constituer à cet égard une priorité pour faire reculer ce fléau dans notre pays.

Jean-Marie Burguburu
Président de la CNCDH

Mandat

La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) a été nommée en 1990 Rapporteur national indépendant sur la lutte contre le racisme l'antisémitisme et la xénophobie. Chaque année, elle remet au Gouvernement un rapport qui dresse un état des lieux du racisme, de l'antisémitisme et de la xénophobie en France, ainsi que des moyens de lutte mis en œuvre par les institutions de la République.

Sur la base d'une analyse critique des politiques conduites et d'auditions, et en s'appuyant sur les observations des organes internationaux, la CNCDH formule une série de recommandations, les plus concrètes possibles, pour prévenir et lutter contre le racisme et les discriminations raciales.

La CNCDH fonde ses analyses sur une base d'outils variés et complémentaires : des enquêtes sur l'état de l'opinion, le bilan statistique notamment des ministères de l'Intérieur et de la Justice et aussi de nombreuses contributions des acteurs institutionnels nationaux, associatifs et internationaux.

Focus : Le monde du travail

Pour cette 35e édition, la CNCDH a décidé de porter une attention particulière à la lutte contre le racisme et les discriminations à l'origine dans le monde du travail. Elle analyse, dans ce focus, l'état des discriminations à l'embauche et dans l'évolution professionnelle, et explore la persistance d'assignations professionnelles dans la répartition des tâches de certains métiers. La Commission étudie de manière critique les moyens déployés pour lutter contre ces phénomènes en matière de prévention, de sanction et de réparation.

Table des matières

Édito	3
Mandat	5
Le Baromètre CNCDH	8
L'antisémitisme en 2023 : un niveau sans précédent	13
Les données chiffrées des ministères	15
Poursuivre la lutte contre le « chiffre noir »	17
Le Plan national 2023-2026	19
Focus : Racisme et discrimination dans le monde du travail	21
Le regard des instances internationales	26
Le cadre juridique relatif à la lutte contre le racisme	27
Les 10 recommandations prioritaires	28

Le Baromètre CNCDH

Depuis 1990, le rapport de la CNCDH s'accompagne d'une enquête visant à évaluer les perceptions et les attitudes racistes et antisémites, et à analyser les logiques sous-jacentes à l'apparition et à la permanence de certains préjugés. Cette enquête établit un baromètre de l'opinion et mesure la tolérance des Françaises et Français.

Plus de 30 ans d'évolution

Renouvelée chaque année avec le soutien du Service d'information du gouvernement (SIG) et d'une équipe de chercheurs, le Baromètre racisme permet d'apprécier l'évolution et la structure des opinions qui sous-tendent le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

Depuis 1990, l'acceptation des minorités a globalement progressé en France, avec des moments de baisse, liés à des événements particuliers (attentats, période d'insécurité économique, contexte électoral).

L'indice longitudinal de tolérance

Qu'est-ce que l'indice longitudinal de tolérance (ILT) ? C'est un indice qui mesure tous les ans l'évolution des préjugés sur une échelle de 0 à 100. Plus l'indice se rapproche de 100, plus il reflète un niveau de tolérance élevé. L'ILT donne un aperçu des variations annuelles des opinions et des sentiments des personnes interrogées à l'égard des minorités.

Depuis sa création, l'ILT s'adapte aux transformations des préjugés antisémites, racistes et xénophobes, grâce à l'introduction de nouvelles séries de questions, par exemple sur les Roms et les Tsiganes ou sur les personnes perçues comme asiatiques.

Les personnes considérées comme tolérantes sont celles dont les opinions sont les plus affirmées, par exemple, celles qui se disent « tout à fait d'accord » avec l'idée que « les Français juifs » et « les Français musulmans » sont des « Français comme les autres ».

Depuis 2016, le niveau de tolérance semble en moyenne se stabiliser à la hausse.

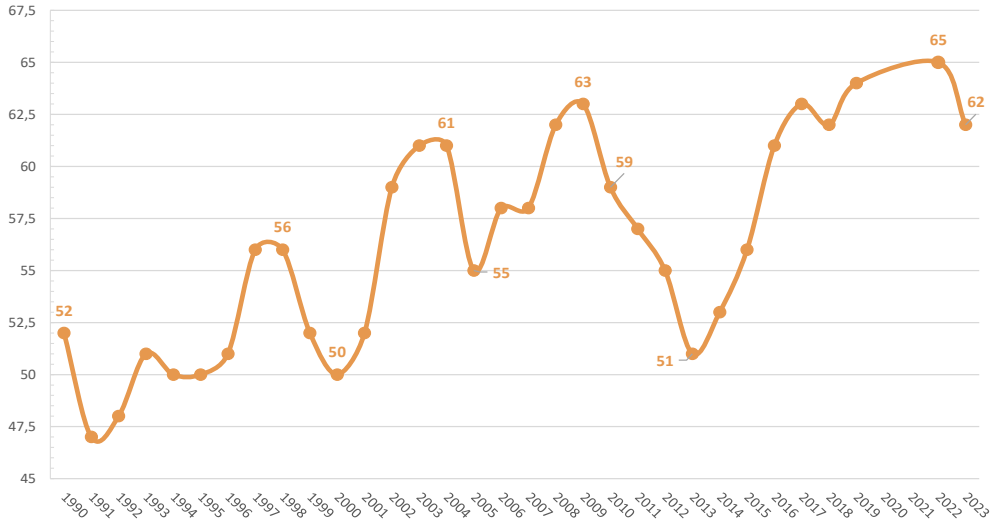
Évolution générale de la tolérance en France pour l'année 2023

Pour l'année 2023, l'indice longitudinal de tolérance se situe à 62 sur une échelle de 0 à 100.

Il recule de trois points **par rapport à l'année 2022** et retrouve le niveau de l'indice de 2017 et 2018. On note donc un fléchissement de l'indice, déjà amorcé entre mars et novembre 2022. Ce résultat est à relativiser puisque l'ILT avait déjà commencé son repli en 2022.

Ce repli s'inscrit, comme l'a déjà souligné la CNCDH, dans un contexte de défiance vis-à-vis de l'Autre et de la diffusion d'un discours haineux dans certaines sphères politiques et médiatiques où la figure de l'immigré est rendue responsable des maux de la société.

Figure 1 : Évolution de l'indice de tolérance depuis 1990, Baromètre, CNCDH, 2023



Évolution de la tolérance par minorités pour l'année 2023

Le sondage calcule aussi des indices de tolérance par minorités, sur une échelle de 0 à 100. On note que le recul de la tolérance touche toutes les minorités.

77 à l'égard des Noirs (contre 78 en 2022).

68 à l'égard des Juifs (contre 72 en 2022).

57 à l'égard des Musulmans (contre 59 en 2022).

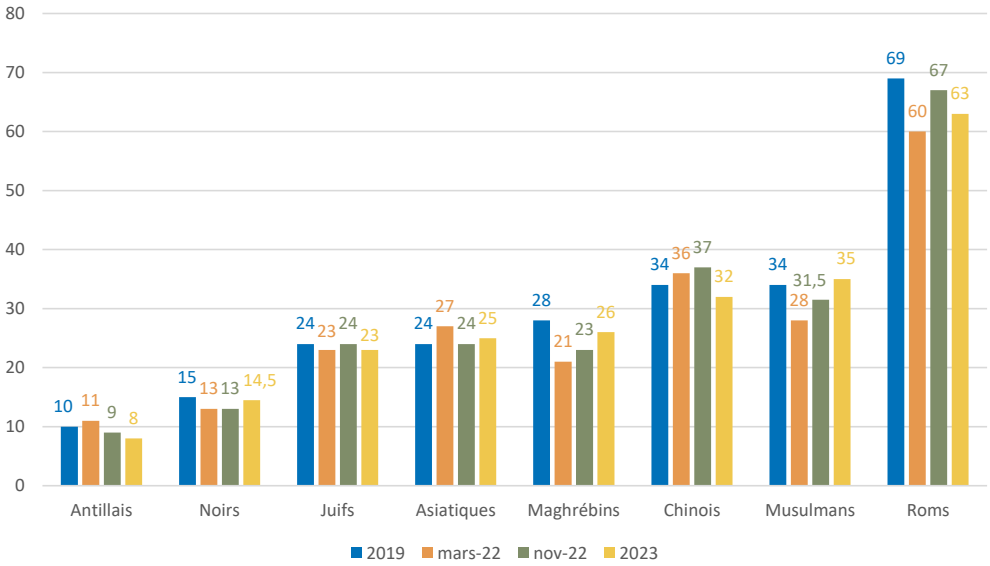
42 à l'égard des Roms (contre 45 en 2022).

Préjugés à l'égard des minorités

L'enquête en face à face conduite en novembre 2023 montre que certains préjugés restent largement partagés.

Certaines minorités demeurent toujours plus considérées comme formant des « groupes à part ».

Figure 2 : Proportion de personnes interrogées ayant répondu «tout à fait» ou «plutôt d'accord » avec l'idée que les groupes suivants forment des groupes « à part » (en %)



Principaux enseignements du baromètre 2023

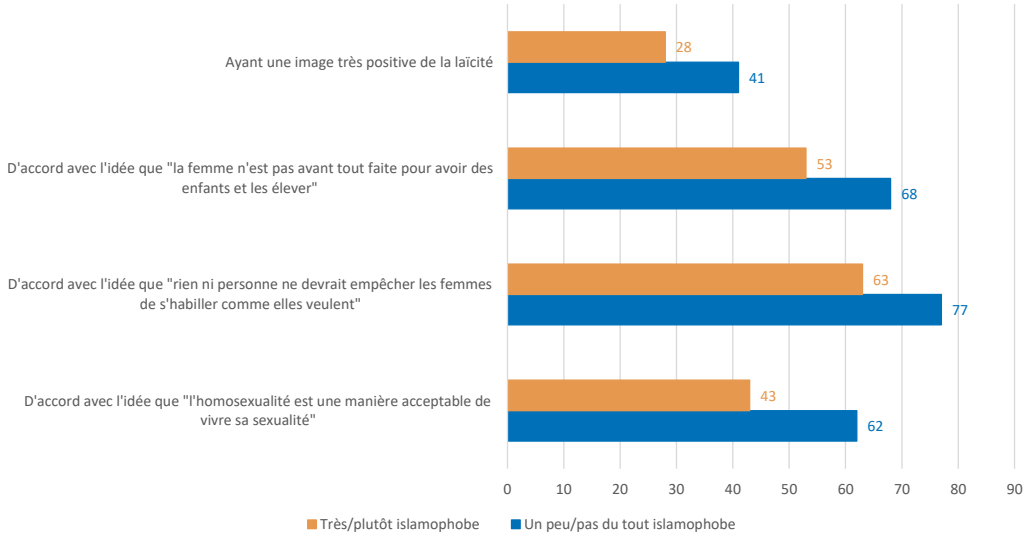
Une forte corrélation entre les différents registres d'intolérance

Les différentes techniques statistiques convergent pour montrer que, globalement, les préjugés à l'égard des différents groupes sont corrélés entre eux.

C'est le sentiment anti-immigré qui apparait le plus corrélé aux autres formes de haine et d'intolérance captées par le baromètre. Ainsi, une personne rejetant fortement les immigrés sera plus encline à exprimer par ailleurs une opinion misogyne, antisémite, anti-islam, anti-communautariste, à se dire raciste ou à considérer qu'il existe des races supérieures à d'autres.

Le sentiment anti-islam est également très corrélé aux autres registres d'intolérance. Les résultats, baromètre après baromètre, nuancent la thèse d'un rejet de l'islam au nom des valeurs républicaines de tolérance que cette religion menacerait. Les personnes hostiles à l'islam (en orange dans le graphique ci-dessous) sont statistiquement plutôt moins attachées au principe de laïcité, moins enclines à défendre les droits des femmes et plus portées à condamner l'homosexualité.

Figure 3 : Corrélation entre l'aversion à l'islam et les attitudes envers la laïcité et la libertés de moeurs (en %)



La persistance de préjugés

L'enquête en face à face de novembre 2023 confirme que certains préjugés restent largement partagés et sont même pour certains en hausse par rapport à l'année précédente.

Parmi les personnes interrogées,

60 % pensent que « *de nombreux immigrés viennent en France uniquement pour profiter de la protection sociale* » (59,6% en novembre 2022).

23 % des personnes interrogées pensent que « *les enfants d'immigrés nés en France ne sont pas vraiment français* » (21,4 % en novembre 2022).

43 % des personnes interrogées jugent que « *l'immigration est la principale cause de l'insécurité* » (42% en novembre 2022).

37 % des personnes interrogées pensent que « *les Juifs ont un rapport particulier à l'argent* » (37,6 % en novembre 2022).

Le passage du racisme biologique au racisme à fondement culturel

Le racisme le plus cru, à fondement biologique, fonctionnant sur la conviction qu'il existe des races supérieures à d'autres est en net recul dans l'opinion. Actuellement, le racisme est souvent associé à un sentiment de culpabilité et s'entoure de justifications. La plus commune d'entre elles consiste à invoquer l'incapacité supposée des immigrés et des étrangers à se conformer aux normes et aux valeurs de la société d'accueil. Le racisme revêt ainsi une dimension culturelle et identitaire.

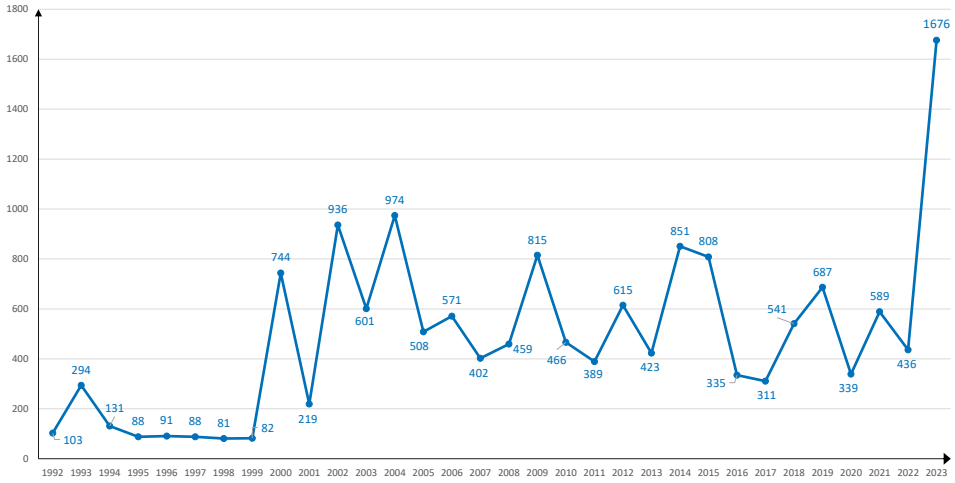
L'antisémitisme en 2023 : un niveau sans précédent

Un contexte international particulier

L'année 2023 a été particulièrement marquée par le contexte international en Israël et dans les territoires palestiniens. L'augmentation exponentielle des actes racistes entre octobre et décembre 2023 (1 242 actes racistes recensés) alimente un fort sentiment d'insécurité tant parmi les Français juifs que musulmans.

En 2023, 1 676 actes antisémites ont été comptabilisés en France, soit quatre fois plus qu'en 2022, ce qui représente une hausse inédite. Ces actes se sont produits sur l'ensemble du territoire français. Ils se concentrent très majoritairement après le 7 octobre, sur les trois derniers mois de l'année (1 241 actes dont 562 en octobre, 504 en novembre et 175 en décembre). Depuis l'année 2000 et le début de la seconde Intifada, le conflit israélo-palestinien a souvent déclenché en France des vagues d'antisémitisme mais jamais à un tel niveau.

Figure 4 : Évolution globale des faits antisémites comptabilisés par les services du renseignement territorial sur le long terme



Cette année, pour la première fois depuis 2005, c'est l'indice de tolérance relatif aux Juifs qui a le plus chuté en un an, avec une baisse de quatre points à comparer à celle d'un point pour les Maghrébins et les Noirs, de deux points pour les Musulmans, et de trois points pour les Roms.

. Cette année 2023 marque donc indéniablement une dégradation tant au niveau des actes que des opinions antisémites.

La persistance d'un « vieil » antisémitisme

Malgré l'émergence d'un « nouvel antisémitisme », qui s'appuierait sur un antisionisme amalgamant et diabolisant « juifs », « israéliens » et « sionistes », les résultats du baromètre tendent à montrer que les opinions antisémites restent largement structurées par les vieux stéréotypes associant les Juifs au pouvoir et à l'argent.

Les données chiffrées des ministères

Les données chiffrées provenant des différents ministères sont des sources importantes permettant de mesurer l'évolution annuelle des discours et des actes à caractère raciste subis par les victimes.

Les données statistiques du SSMSI (ministère de l'Intérieur)

Les données issues du ministère de l'Intérieur regroupent les infractions qualifiées par les services de police et de gendarmerie « *de nature criminelle ou délictuelle, commises en raison de l'origine, de l'ethnie, de la nation, d'une prétendue race ou de la religion* ».

En 2023 ont été recensés :

• 5 000 infractions à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux ;

• 8 500 crimes ou délits à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux, soit une hausse de 32 % par rapport à l'année 2022 et une accélération lors du dernier trimestre avec un doublement du nombre de crimes et délits par rapport à l'année précédente sur cette dernière période.

Les données de la plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation (PHAROS)

PHAROS est la plateforme de signalement en ligne des contenus ou des comportements illicites sur Internet analysés par des agents de police et de gendarmerie.

• 211 543 signalements (contre 175 924 en 2022), soit une augmentation de plus de 20% d'une année sur l'autre.

• La plateforme sur laquelle le plus de contenus sont signalés est X (anciennement Twitter) avec 8 097 signalements en 2023.

Les données statistiques du ministère de la Justice

En 2022 (données stabilisées les plus récentes) :

↘ **– 17 %** : les parquets ont **orienté moins d'affaires à caractère raciste** (seulement 7 614 affaires, à un niveau proche des années 2019 et 2020).

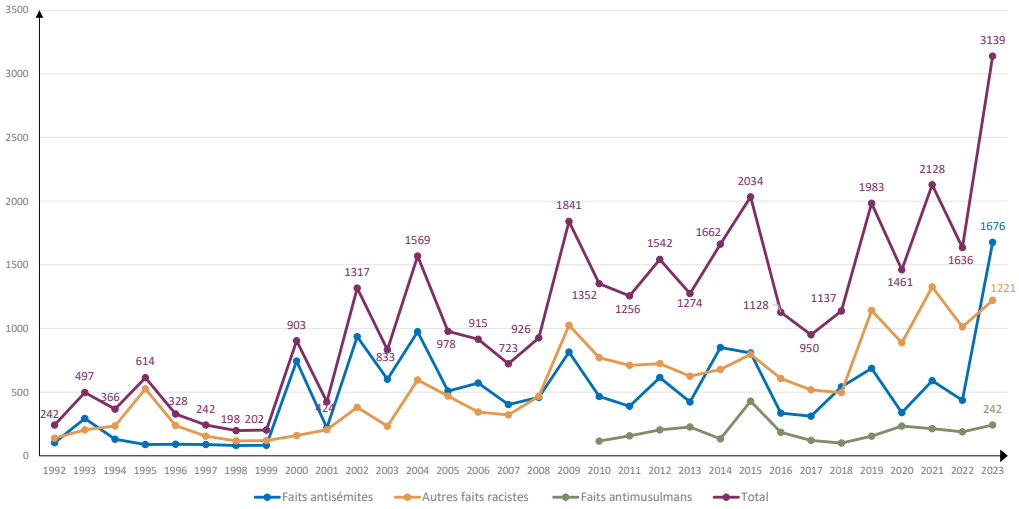
↘ **– 16 %** : les parquets ont **mis en cause moins de personnes pour des infractions à caractère raciste** (6 607 personnes seulement).

Pour 55% des personnes mises en cause, leur affaire a été classée sans suite.

Zoom sur les chiffres de la Direction nationale du renseignement territorial (DNRT)

La DNRT recense tout au long de l'année les faits racistes et antisémites. Ses chiffres se fondent sur les remontées provenant de ses relais territoriaux, de ses partenaires locaux, des médias ainsi que des associations représentant les communautés religieuses musulmane et juive, qui ont fait l'objet d'un dépôt de plainte. La DNRT classe les faits racistes selon les catégories suivantes : antisémites, antimusulmans, « autres actes racistes et xénophobes » (personnes noires, arabes, asiatiques, roms, ...).

Évolution globale des faits racistes comptabilisés par la DNRT sur le long terme



Évolution des faits racistes par catégories entre 2022 et 2023

3 139 faits recensés en 2023 (contre 1 636 faits en 2022) :
+ 284 % pour les faits antisémites, soit 1 676 faits ;
+ 29 % pour les faits antimusulmans, soit 242 faits ;
+ 21 % pour tous les autres faits racistes, soit 1 121 faits.

Poursuivre la lutte contre le « chiffre noir »

L'expression « chiffre noir » désigne l'invisibilisation de l'ensemble des actes racistes non déclarés, qui échappent à la justice. Les chiffres du ministère de l'Intérieur ne représentant qu'une infime partie des actes racistes commis en France, la sous-déclaration massive du racisme contribue à entretenir une impunité face à ces actes, lèse les victimes et porte atteinte à la cohésion sociale.

Les actes racistes largement sous-estimés

Les données présentées chaque année se fondent exclusivement sur les signalements effectués. Les plaintes adressées directement au procureur de la République ne sont pas comptabilisées par le ministère de l'Intérieur. De même, les mains courantes enregistrées par les services de police ne sont pas portées à la connaissance du procureur et ne font pas l'objet d'enquêtes et de poursuites. Pour le procès-verbal de renseignement judiciaire, aucune infraction n'est retenue. Par ailleurs, la majorité des victimes ne déposent pas plainte ou n'effectuent aucune démarche, ce qui est mesuré par des enquêtes, en particulier l'enquête de victimation (VRS).

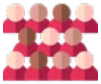
À quoi est due la sous-déclaration ?

Appréhender le contentieux raciste est complexe

Le plus souvent, les personnes victimes de racisme ont subi des agressions verbales et, du fait de la complexité à qualifier judiciairement un acte raciste, peu de poursuites sont engagées, ce qui décourage les personnes à porter plainte.

Porter plainte est souvent difficile

Porter plainte représente une étape parfois douloureuse pour la victime, déjà éprouvée par les faits subis. Les difficultés à s'exprimer, la honte ou encore la peur des représailles, peuvent représenter des éléments décourageant d'aller déposer plainte. Le personnel de police ou de gendarmerie doit être spécifiquement formé au contentieux raciste.

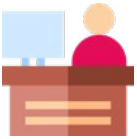


1 million de personnes affirment avoir été victimes chaque année d'au moins une atteinte à caractère raciste, antisémite ou xénophobe, selon les estimations.
(Enquête « Vécu et ressenti en matière de sécurité » 2022).

En 2022, sur 6 607 personnes orientées par les parquets pour des infractions à caractères racistes, seules 1 606 personnes ont fait l'objet de poursuites devant les tribunaux.

Comment faire reculer le « chiffre noir » ?

Soutenir les enquêtes de victimation, comme l'enquête « Ressenti et vécu en matière de sécurité » (VRS) face à la sous-estimation des infractions et l'importance du décalage entre la réalité d'un phénomène raciste numériquement très important et du nombre de faits portés à la connaissance de la police et de la justice.



Améliorer l'accueil des victimes et le dépôt de plainte, l'accès à l'information pour les victimes en proposant des accompagnements adaptés.

Accroître le taux d'élucidation des infractions à caractère raciste, antisémite et xénophobe pour lutter contre l'impunité.

Continuer à renforcer la sensibilisation des services d'enquêtes de la police et de la gendarmerie à un **accueil respectueux des victimes** et à la **nécessité de recueillir les déclarations les plus approfondies possibles** mettant en évidence, le cas échéant, le **mobile raciste ou antisémite**.

Le Plan national 2023-2026

Le gouvernement a présenté le Plan national d'action contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026 au début de l'année 2023.

Cinq principaux axes

Le Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations 2023-2026 présenté en janvier 2023 se décline en 80 mesures organisées autour de cinq axes principaux :

- Nommer la réalité du racisme, de l'antisémitisme et de la xénophobie ;
- Mesurer ce phénomène ;
- Mieux éduquer et former ;
- Sanctionner les auteurs
- Accompagner les victimes.

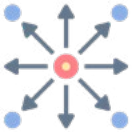
Mesures prioritaires du Plan pour 2023-2024

- Renforcer les données issues des enquêtes de victimation.
- Mesurer la diversité dans les champs culturels.
- Former les éducateurs et bénévoles de sport.
- Former 100 % des agents de l'État en fonction.
- Proposer des kits de sensibilisation dans l'Enseignement supérieur.
- Mieux former les responsables de recrutement.
- Améliorer le traitement des signalements reçus par la plateforme PHAROS.
- Assurer un suivi des signalements, centraliser les informations, sensibiliser le plus grand nombre à la démarche du signalement.
- Créer une amende civile à titre de sanction effective, proportionnée et dissuasive.
- Dynamiser les territoires et les acteurs départementaux.
- Développer les partenariats associatifs.

Points d'attention de la CNCDH

Développer la recherche et le recueil de données sur les discriminations.

Assurer des financements effectifs de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.



Étendre les mesures d'action de lutte à **tous les domaines de la société à travers des déploiements transversaux.**

Rendre obligatoires les formations de sensibilisation contre les discriminations.

Veiller à l'**accès réel des citoyens au droit et à l'amélioration du traitement des plaintes**.

Lutter contre le « chiffre noir ».

Focus : Racisme et discrimination dans le monde du travail

Même si les textes de loi établissent clairement le principe de non-discrimination liée à l'origine dans le travail, sa mise en œuvre n'est pas garantie dans les faits.

Un phénomène systémique

Les discriminations liées à l'origine dans le monde du travail restent à un niveau élevé. En 2023, le baromètre du Défenseur des droits indique que plus de la moitié des saisines reçues par l'institution en matière de discrimination liées à l'origine se sont déroulées dans la sphère professionnelle. Les analyses de l'INSEE montrent que **la discrimination raciale à l'embauche est massive en particulier à l'encontre des candidats issus de l'immigration**.

Un phénomène complexe à mesurer

- **Peu d'études** sur le sujet.
- **Caractère intersectionnel des discriminations** dans la sphère professionnelle.
- **Peu de recours en justice**, des procédures longues et coûteuses, des **condamnations trop rares** et peu dissuasives.
- En 2024, le groupe d'intérim Adecco a été condamné pour « fichage racial » et « discrimination à l'embauche » après vingt ans de procédure et a été condamné à 50 000 euros d'amende.

Des représentations des travailleurs étrangers erronées

Les discriminations dans le monde du travail correspondent à des **visions stéréotypées du travailleur immigré faisant écho à des représentations xénophobes**. Les débats politiques et médiatiques portant notamment sur le statut des travailleurs immigrés ont été l'occasion de voir converger ces stéréotypes. Alors que l'inclusion des personnes immigrées est un facteur de réussite pour la France, qu'elles participent à la richesse économique et culturelle du pays et dynamisent le marché de l'emploi, **les politiques publiques freinent l'accès des personnes étrangères et de leurs descendants au monde du travail**.

Les personnes immigrées occupent de fait une grande place dans les métiers dits « en tension » que ce soit dans des emplois faiblement qualifiés (domaine du bâtiment / de la construction ou encore de l'emploi domestique) **ou des emplois hautement qualifiés** (médecins étrangers assurant des missions de service public). Les travailleurs immigrés et descendants d'immigrés ont des parcours variés mais ont pour point commun une discrimination plus forte à l'embauche et dans le parcours professionnel.

Actions publiques mises en œuvre pour lutter contre les discriminations à l'origine

Les actions publiques pour lutter contre les discriminations à l'origine s'organisent autour de trois leviers :

- La formation ;
- Le *testing* ;
- Les sanctions par les poursuites judiciaires.

Former

La formation de l'encadrement est indispensable pour lutter contre les discriminations et les prévenir dans le monde du travail.

Le Plan national d'action prévoit de former un large panel de personnels dans l'emploi privé avec des secteurs cibles comme l'immobilier, les transports et l'intérim. Dans la fonction publique, le Plan est ambitieux et prévoit de **former « 100 % des agents de l'État en fonction »** avec une priorité pour le personnel de l'Éducation nationale. De plus, le Plan annonce le d**éploiement de référents racisme et antisémitisme** en s'appuyant sur le développement des labels Diversité et Égalité . Dans le secteur privé, un guide est en cours de préparation par le ministère du travail pour être publié en 2024.

Tester

Le *testing* est le principal levier du Plan car il permet de mesurer concrètement les discriminations à l'embauche. Le testing est une méthode qui consiste à soumettre deux profils comparables pour une même offre d'emploi avec une variable précise différente (celle que l'on soupçonne de donner lieu à une discrimination : origine ethnique, handicap, religion, âge, sexe, orientation sexuelle, etc.).

En 2022, l'État a procédé à du *testing* dans la fonction publique et a conclu que les candidats avec un patronyme indiquant une origine maghrébine avaient moins de chances d'avoir une réponse positive à leur candidature.

Évolution législative et proposition de loi

Le 6 décembre 2023, une proposition de loi *visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques* est adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture conformément au Plan. La proposition de loi vise à instaurer un service dédié à la réalisation de ces tests.

Sanctionner

Au-delà de tester, garantir la possibilité pour les victimes de porter plainte, d'être entendues et garantir que les coupables sont identifiés et sanctionnés pour lutter contre l'impunité est un point primordial.

Le Plan projette une **meilleure indemnisation des personnes salariées victimes d'actes racistes**. La proposition de loi du 6 décembre 2023 crée une amende administrative qui sanctionnerait les auteurs discriminations à hauteur de 1% des rémunérations et gains et de 5% en cas de récidive. Conformément au Plan, cette proposition de loi vise aussi à adopter la **technique du « name and shame » c'est-à-dire dénoncer publiquement les auteurs de discriminations**.

L'analyse du Plan par la CNCDH

Formation

La formation contre les discriminations est jugée indispensable, mais reste optionnelle pour la plupart des salariés en dehors des services de ressources humaines. **Le plan vise à former un large panel de personnels dans divers secteurs, mais il reste des lacunes à combler, notamment pour les petites entreprises**.

Label Diversité

Ce label, délivré par l'Association française de normalisation (Afnor), entend promouvoir une culture de prévention des discriminations en entreprise. **Il devrait bientôt être accessible aux petites structures**.

Testing

Le *testing* est un outil intéressant. Ses résultats révèlent des discriminations persistantes, même dans des emplois diplômés. Une proposition de loi toujours en cours d'examen en 2024 vise à généraliser le testing à l'embauche pour inciter les entreprises à garantir des pratiques de recrutement non discriminatoires.

Défis à venir

Les progrès dans la lutte contre les discriminations restent limités. **Les nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle soulèvent des préoccupations quant à la perpétuation des biais**. En outre, les *testings* actuels ne couvrent qu'une partie du recrutement, et de nombreux employeurs ont recours à des canaux indirects, ce qui souligne la **nécessité de diversifier les approches pour une lutte plus efficace contre les discriminations à l'embauche et tout au long de la carrière**.

Perspectives d'amélioration

Certains secteurs sont peu ou pas pris en compte dans le Plan alors que s'y concentre une part importante des discriminations à l'origine : les services à la personne, le Bâtiment Travaux publics (BTP), la sécurité ou le domaine de l'agriculture ou encore les prestations délivrées via des plateformes, par exemple.

- **Réflexion sur les services à la personne**, un secteur en expansion avec une **organisation racisée du travail où les problématiques inter sectionnelles sont très présentes**. Les femmes d'origine étrangères y sont surreprésentées et ont du mal à faire valoir leurs droits du fait, entre autres, des multiples employeurs auxquels elles sont rattachées et de l'isolement spatial.

- **Régulation de l' « ubérisation du travail », un terreau propice à une organisation racisée du travail**. Les immigrés et leurs descendants sont très représentés dans ces métiers avec des statuts précaires d'autoentrepreneur où la dépendance à des systèmes de plateforme est prépondérant.

- **Sensibilisation du domaine du BTP,** régulièrement pointé du doigt pour ses pratiques discriminantes : le BTP fait massivement **appel à une main d'œuvre étrangère pour des tâches pénibles et peu rémunératrices ; les pratiques discriminantes y sont nombreuses et parfois opaques** du fait du recours massif à la sous-traitance.

- **Prise en compte des conséquences du racisme sur la santé physique et mentale au travail :** l'impact du racisme dans la sphère professionnelle est mal connu ; pourtant en assignant les immigrés et leurs descendants aux tâches les plus rudes, les moins rémunératrices et les moins protégées, ce n'est pas seulement le recrutement ou la carrière de ces derniers qui est affectée mais aussi leur santé sur le long terme.

Les Recommandations de la CNCDH

Renforcer les prérogatives et les moyens de l'inspection du travail et de la médecine du travail.

Mettre en place des formations approfondies dans les entreprises et les administrations en direction du personnel d'encadrement.

Instaurer un label pour garantir le caractère non-discriminatoire des logiciels de recrutement.

Associer un maximum d'organisations et d'associations représentatives de la société.

S'assurer de la transparence et de la traçabilité des processus de recrutement via la création d'un document unique de candidature à l'embauche.

Mettre en place une cellule de veille, rattachée au Comité social et économique (CSE), de prévention et d'accompagnement des personnes salariées pour lutter contre les discriminations racistes.

Le regard des instances internationales

La France s'est engagée à respecter les obligations internationales en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. La France doit soumettre périodiquement des rapports périodiques aux organes chargés de surveiller l'application des principaux traités internationaux en matière de droits de l'Homme qu'elle a ratifiés et respecter les recommandations formulées par les experts membres de ces comités. Ce processus d'examen régulier est réalisé notamment par les organes des Nations Unies, comme le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD), et par des instances européennes, comme la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe (ECRI).

L'année 2023 a été marquée par plusieurs examens qui ont apporté un regard sur l'effectivité des droits humains en France : l'examen périodique universel (EPU) et trois Comités des Nations Unies des droits de l'enfant (CRC), sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et le CERD.

Le 4e cycle de l'Examen périodique universel pour la France s'est déroulé en mai 2023. Parmi les 350 recommandations adressées à la France, près d'une centaine concernait la lutte contre le racisme. La France a « accepté en partie » 34 d'entre elles et a « pris note » de 47 autres

De manière générale, ces recommandations appellent au renforcement des mesures contre toutes formes de discriminations raciales envers les minorités ethniques, religieuses et les migrants.

Plus précisément, les autorités françaises ont été alertées par les instances internationales sur le besoin de :

- Soutenir les efforts pour lutter contre le racisme et la xénophobie, et prendre des mesures concrètes contre les discours de haine, tant en ligne qu'hors ligne.
- Continuer à travailler pour remédier aux pratiques abusives et discriminatoires des forces de l'ordre en adoptant des mesures pour prévenir la discrimination raciale systématique.
- Poursuivre les efforts pour lutter contre la discrimination et les crimes de haine fondés sur la race, l'origine ethnique ou la religion en mettant en place le nouveau Plan national 2023-2026.
- Renforcer les mesures législatives et les politiques publiques contre toutes les formes de discriminations, en particulier à l'égard des migrants et des peuples autochtones.

Le cadre juridique français relatif à la lutte contre le racisme

Que prévoit la loi ?

Les libertés d'expression et d'opinion sont des droits fondamentaux, essentiels à la démocratie et au pluralisme. Pour autant, le droit de s'exprimer cesse là où l'abus commence. [Article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme ; article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789]

Le droit français sanctionne la diffamation et l'injure raciale, ainsi que la provocation à la haine ou à la discrimination raciale, l'apologie de crime de guerre ou de crime contre l'humanité, la contestation de crime contre l'humanité. Il réprime également la discrimination à caractère racial ou religieux ainsi que le mobile raciste érigé en circonstance aggravante des crimes et délits. Les sanctions peuvent notamment prendre la forme de peines d'amende, voire d'emprisonnement. [Loi relative à la liberté de la presse en date du 29 juillet 1881 ; dispositions du code pénal ; article l 1132-1 du code du travail]

Comment faire valoir ses droits ?

Toute personne victime d'une infraction à caractère raciste peut déposer plainte au commissariat de police ou de gendarmerie ; l'agent qui l'accueille a l'obligation de recevoir sa plainte. [Article 15-3 du code de procédure pénale] ; elle peut également adresser directement une plainte écrite auprès du procureur de la République.

Elle peut aussi se tourner vers la justice civile, ou les conseils des prud'hommes si la discrimination a lieu dans le domaine du travail. A la différence du droit pénal, la charge de la preuve y est allégée pour les victimes. [Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 4]

Comment signaler ?

Tout internaute peut signaler un contenu qu'il juge illicite sur Internet, par le biais de la plateforme de signalement du ministère de l'Intérieur « PHAROS ». [www.internet-signalement.gouv.fr]

Les 10 recommandations prioritaires

1 La CNCDH recommande de continuer à renforcer la sensibilisation des services d'enquêtes de la police et de la gendarmerie à un accueil respectueux des victimes et à la nécessité de recueillir les déclarations les plus approfondies possibles mettant en évidence, le cas échéant, le mobile raciste, sans préjuger de la complexité des éléments de preuve à rechercher, et de les former au maniement de ces qualifications juridiques. racistes.

2 La CNCDH recommande que les services d'inspection de la police et de la gendarmerie (IGPN et IGGN) maintiennent une publication régulière des résultats de leurs campagnes annuelles d'évaluation des conditions d'accueil dans les services de police et de gendarmerie, en veillant notamment à cerner les contours du refus de plainte et à identifier les leviers d'actions possibles. Afin de vérifier la mise en œuvre des recommandations de l'inspection générale pour améliorer ces différents points, la CNCDH souligne l'intérêt de suivre annuellement ces indicateurs pour l'ensemble des victimes. Les résultats de toutes les enquêtes menées devraient faire l'objet d'une publication annuelle facilement accessible sur le site du ministère, qui permettraient un suivi sur plusieurs années.

3 La CNCDH recommande le déploiement rapide de la plainte en ligne telle que prévu par la loi pour les victimes de discrimination ainsi que l'usage effectif de ce mécanisme, dans des conditions qui permettent aux victimes d'y avoir accès de manière effective, tout en veillant à ce que nul ne rencontre des obstacles dans l'accès au droit. Elle recommande également une évaluation périodique de l'efficacité du dispositif.

4 La CNCDH recommande d'accroître de manière significative la proportion de magistrates et magistrats bénéficiant d'une formation initiale et continue à la thématique du contentieux raciste. La CNCDH encourage l'École national de la magistrature à mettre en avant la session de formation intitulée « Traitement judiciaire des discriminations et des actes des haine » et à inciter tout particulièrement les magistrats référents à y participer. Cette formation pourrait également être dispensée aux auditrices et auditeurs dans le cadre de la formation initiale.

5 La CNCDH recommande l'adoption d'un plan d'action national sur la formation à la citoyenneté numérique, afin d'assurer l'effectivité de l'éducation à la citoyenneté numérique dans le cadre scolaire en l'intégrant au sein d'un programme uniformisé à l'échelle nationale ; en garantissant une formation adéquate du personnel enseignant aux usages des nouvelles technologies, notamment par l'intervention d'acteurs associatifs ; en promouvant la sensibilisation de tous les publics par un effort coordonné des pouvoirs publics, du milieu associatif et des plateformes ; en prenant en compte l'expérience de l'utilisateur dans l'élaboration et le déploiement de ces ressources pédagogiques.

6 La CNCDH encourage les pouvoirs publics à soutenir la recherche académique sur les actes antisémites, xénophobes et les discriminations. Doivent également être encouragées les recherches-actions participatives afin d'obtenir des données précises sur les territoires et les discriminations vécues, de favoriser rencontres et échanges entre les citoyennes et citoyens et les pouvoirs publics (conférences citoyennes, conférences de consensus), et de modifier en profondeur les stéréotypes et les préjugés.

7 La CNCDH recommande de renforcer les prérogatives et les moyens de l'inspection du travail et de la médecine du travail dans la lutte contre les discriminations racistes.

8 La CNCDH recommande de mettre en place des formations approfondies dans les entreprises et les administrations en direction du personnel d'encadrement ainsi que des représentants des salariés et des salariées et une sensibilisation obligatoire des personnes salariées aux enjeux de la prévention et de la lutte contre les discriminations racistes, antisémites et xénophobes, en leur permettant de mieux connaître leurs droits et de prévenir les discriminations.

9 La CNCDH recommande aux autorités d'instaurer un label pour garantir le caractère non-discriminatoire des logiciels de recrutement, en complément du règlement de l'Union européenne adopté prochainement relatif à l'intelligence artificielle.

10 La CNCDH recommande très vivement à la France de répondre à la demande du Groupe de travail d'experts des Nations Unies sur les personnes d'ascendance africaine pour qu'il puisse conduire dans les meilleurs délais une visite en France.

Conception / Réalisation :
Céline BRANAA - ROCHE, Claire LALLEMAND, Laure PETRE

Illustration : Agathe Pineau, étudiante en Diplôme Supérieur d'Arts Appliqués, option Design d'Illustration Scientifique, École Estienne

Impression : Imprimerie Baudelaire, juin 2024

CNCDH
COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DES DROITS DE L'HOMME
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Rapporteur national indépendant depuis 34 ans

Désignée comme « rapporteur national indépendant sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie » en 1990, la CNCDH, Commission nationale consultative des droits de l'homme, remet chaque année au Gouvernement un rapport qui dresse un état des lieux du racisme en France.

La CNCDH évalue la politique publique menée, et contribue au contrôle du respect par la France de ses engagements internationaux en matière d'élimination de la discrimination raciale. La CNCDH formule une série de recommandations visant à combattre toutes les formes de racisme.

Ce rapport fonde ses analyses et ses recommandations sur des outils variés et complémentaires : le bilan statistique du ministère de l'Intérieur, celui du ministère de la Justice, les enquêtes sur l'état de l'opinion, les analyses des chercheurs partenaires de la CNCDH, les contributions des acteurs institutionnels, associatifs et internationaux.

L'état du racisme en France en 2023

Le nombre de faits recensés à caractère raciste, antisémites et xénophobes se maintient à un niveau élevé. Ce sont plus de 8 500 crimes et délits à caractère raciste, xénophobe ou anti-religieux qui ont été enregistrés en 2023. 1 676 actes antisémites ont été comptabilisés, ce qui représente une hausse inédite et un niveau sans précédent.

Le racisme en France reste encore largement sous-estimé et sous-déclaré. Il se manifeste souvent à travers des formes de rejet détournées, parfois difficiles à caractériser et à dénoncer par les victimes.

Cette année, la CNCDH a choisi de consacrer le focus aux discriminations liées à l'origine dans le monde du travail.

Les Essentiels

La CNCDH présente, en complément à son rapport 2023, Les Essentiels qui offrent une approche synthétique des principales tendances qu'elle a pu observer.

20 avenue de Ségur, 75007 PARIS
01.42.75.77.09 I cncdh@cncdh.fr
www.cncdh.fr