

I. Un État exigeant pour lui-même

A. Une nécessaire réforme de la Police

1. Sur le modèle de la commission McPherson mise en place en 1997 en Grande-Bretagne, installation d'une commission indépendante chargée, sous les 6 mois, de faire des préconisations publiques de réformes visant à lutter contre le racisme au sein des forces de l'ordre, à revoir la philosophie d'engagement de la force publique et, plus généralement, à assainir les relations entre les forces de l'ordre et la population, en s'intéressant notamment au sous-encadrement des agents de police et aux règles – aujourd'hui trop souples – permettant de pratiquer des contrôles d'identité.
2. Instauration d'un récépissé de contrôle. En renseignant le motif et la base légale du contrôle, ce récépissé marquera un double progrès démocratique: il contribuera à limiter le contrôle au faciès et permettra l'exercice effectif de recours contre d'éventuels contrôles abusifs.
3. Encadrer l'utilisation des caméras piétons par un déclenchement systématique en cas de contrôle d'identité et d'une mise à disposition uniquement à la justice.
4. Réformes de l'IGPN et de l'IGGN : Hors du giron du ministère de l'Intérieur, une inspection ad hoc, formée de personnalités qualifiées, de magistrats et d'un représentant du ministère de l'Intérieur, doit avoir la responsabilité exclusive de ces enquêtes sur les rapports entre police et populations ou entre fonctionnaires de police.
5. Mise en place d'un mécanisme de transmission automatique au Défenseur des droits des affaires d'usage excessif de la force par les agents dépositaires de l'autorité publique ainsi que des affaires de discrimination. Ce mécanisme vise à permettre au Défenseur des droits de s'autosaisir systématiquement des affaires relevant de son mandat.
6. Mise en place une véritable police de proximité et déploiement de personnels civils au sein des commissariats (avec affectation des personnels les plus expérimentés dans les zones difficiles).
7. Engager une réflexion sur la doctrine du maintien de l'ordre et l'armement des forces de l'ordre avec notamment la révision de la loi de février 2017 relative à la sécurité publique.

B. Construire une chaîne pénale efficiente

8. Mobilisation de moyens humains et financiers qui permettent réellement à la DILCRAH de se saisir pleinement de la lutte contre les discriminations ethno-raciales.
9. Mise en place de brigades de lutte contre le racisme et les discriminations raciales au sein des unités d'investigation des commissariats (éventuellement des commissariats de district), des gendarmeries et de chaque SRPJ. Les membres de ces brigades doivent être dotés d'une solide formation.
10. Mise en place effective dans chaque parquet de référents sur la lutte contre le racisme et les discriminations raciales. Ces référents, substitués du procureur, doivent être dotés d'une solide formation.
11. Au-delà de ces personnels spécialisés, renforcement, au sein de la police, de la gendarmerie et de la magistrature, des formations sur le racisme et les discriminations raciales et la déconstruction des préjugés et des stéréotypes.

12. Automaticité de l'inscription du motif aggravant de racisme dans toute procédure judiciaire si la victime en fait la demande ou évoque la dimension raciste du délit ou du crime allégué. Il appartiendra ensuite au Parquet ou au juge d'instruction d'abandonner ce motif si rien ne venait le sous-tendre dans l'enquête.
13. Mise en place d'une commission de réflexion sur le traitement pénal des drogues. En effet, il n'est pas possible d'avoir une politique pénale inapte à agir sur la consommation et génératrice d'une activité de facto criminelle dont nul n'ignore qu'elle est source, notamment dans les quartiers populaires, de confrontations, de tensions, de carrières délinquantes.

C. Lutter contre le racisme : une fonction publique

14. Rappel par circulaire pour tous les agents de la fonction publique de leur responsabilité dans la prévention et la lutte contre les comportements racistes et antisémites.
15. Ajout de mentions explicites dédiées à la lutte contre le racisme dans le code de déontologie des agents de la fonction publique.

II. Un État exigeant envers les grands acteurs de la vie quotidienne

A. Agir sur l'emploi

16. Au sein des CSE de chaque entreprise, nomination de référents aux questions de racisme, sur le modèle des référents au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018).
17. Formation obligatoire des agents de l'Inspection du travail à la question des discriminations raciales et des propos et comportements racistes.
18. Concernant l'article 214 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, élaboration d'un décret précisant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des formations à la non-discrimination (obligations d'élaborer ces formations en concertation avec les syndicats et les associations, d'y inclure une partie dédiée à la déconstruction des préjugés et des stéréotypes, de les mettre en œuvre en présentiel...).
19. Elargissement des personnels concernés par l'article 214 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017: rendre obligatoire au sein des trois fonctions publiques et dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés la formation à la non-discrimination et à la déconstruction des préjugés pour tous les employés en situation de recruter, d'évaluer, de manager et pour toutes les personnes en contact du public.
20. Extension de la possibilité pour les juges de restreindre ou d'interdire l'accès aux marchés publics aux entreprises condamnées pour discriminations raciales à l'embauche ou au déroulement de carrière et qui ne pourraient pas apporter la preuve d'une politique interne de lutte contre les discriminations raciales.
21. Création d'un fonds d'aide à l'entrepreneuriat ou à la création d'associations en direction des habitants des quartiers populaires. Ce fonds, correctement doté, doit s'appuyer sur la mise en place d'un guichet unique identifié et résultant de la fusion des dispositifs connexes à la création d'entreprises et aujourd'hui fréquemment éparpillés (BPI, CAF, ADIE, chambres de commerce...): l'apport en capital bien évidemment, mais également la garantie de prêt, les conseils, l'aide à la gestion et au suivi

comptable.

B. Agir sur le logement

22. Extension de l'obligation de formation des dirigeants d'agences immobilières à l'ensemble des professionnels de l'immobilier concernant la lutte contre les discriminations raciales. Ces formations, élaborées dans leur contenu comme dans leurs modalités en concertation avec les acteurs associatifs, devront nécessairement être réalisées en présentiel et aborder la question du rôle des préjugés et des stéréotypes dans les mécanismes discriminatoires.
23. Pour les sites internet des agences immobilières et des plateformes de mise en relation directe des propriétaires et des locataires, obligation d'information des utilisateurs au droit à la non-discrimination ainsi que mise en place d'un dispositif de signalement.

C. Agir sur les médias

24. Sur la base du constat de la totale impunité dont bénéficie aujourd'hui la chaîne CNews, mise en place d'une procédure permettant de retirer à des médias audiovisuels leur droit d'émettre en cas de violations graves et/ou répétées de la convention qui les lie à l'ARCOM, notamment si ces violations portent sur des injures ou incitation à la haine raciale et antisémite.
25. Adopter une loi sur le pluralisme des médias et la lutte contre les stratégies hégémoniques.