



Rapport de la CNCDH sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie 2025 **Contribution du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères**

1. Stratégie d'action du ministère pour lutter contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

1.1 Comment est actuellement structurée et coordonnée l'action contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au sein du ministère ?

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) inscrit son action en matière de prévention et de lutte contre toutes les formes de xénophobie et de discriminations dans le cadre du **4^{ème} plan national d'action contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine pour la période 2023 à 2026**. Dans ce cadre, la mise en œuvre de ce plan se structure autour de plusieurs acteurs placés sous l'autorité de la Secrétaire générale et du Directeur général de l'Administration et de la Modernisation (DGAM).

Le **Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et à la diversité** (actuellement M. Jean-Pierre Asvazadourian, désigné en 2024), appuyé par une chargée de mission, coordonne et met en œuvre la politique du Ministère en la matière. Il suit, en interministériel, les évolutions de la politique gouvernementale.

Il travaille en lien étroit avec la **Task Force égalité professionnelle, inclusion, diversité** rattachée au Directeur des ressources humaines et qui compte une équipe de six agentes. Ses missions sont de mettre en œuvre les mesures du plan en faveur de l'égalité professionnelle signé par la Secrétaire générale et les représentants des organisations syndicales, celles du plan pour lutter contre les LGBT+phobies, et aussi celles du plan handicap qui bénéficie à plus de 440 agents. La Task force veille également à ce que la diversité des profils soit respectée au sein du ministère. Elle est aussi responsable du suivi du label de l'AFNOR « *égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » et « *diversité* ». C'est à ce titre, qu'elle a organisé, à l'été 2025, un audit de l'AFNOR tant en administration centrale que dans quatorze postes diplomatiques. Les deux inspecteurs de l'AFNOR ont souligné de manière très positive les bonnes orientations du ministère engagées en faveur de l'égalité et de la diversité.

La **Direction des Ressources humaines (DRH), dans sa composante recrutement et parcours professionnels ou encore dialogue social**, est également partie prenante à l'action contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au sein du ministère. Les agentes et agents en charge du recrutement et des parcours professionnels sont sensibilisés aux enjeux d'égalité et de non-discrimination à travers les lignes directrices de gestion relatives aux orientations générales en matière de mobilité et de parcours et en matière de promotion et de valorisation des parcours qu'ils sont chargés de suivre et de mettre en œuvre. Par ailleurs, les sujets relatifs liés à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie peuvent être évoqués au

niveau des instances du dialogue sociale et dans les interactions régulières que l'administration a avec les organisations syndicales. Enfin, la Direction des ressources humaines s'est fixée pour objectif, dans son plan d'action, la promotion des métiers de la diplomatie auprès des jeunes français dans toute leur diversité, sociale et géographique.

L'Académie diplomatique et consulaire, service chargé de la formation des agents du Ministère, est également impliquée. Une formation « *recrutement inclusif* » a été organisée cette année pour la première fois pour les nouveaux conseillers et gestionnaires RH (questions liées à la diversité, aux stéréotypes et aux biais cognitifs). Une formation « *lutte contre les discriminations* » a aussi été organisée pour la première fois, cette année, dans le cadre du parcours de formation des nouveaux agents du Ministère.

Par ailleurs, depuis 2020, le MEAE dispose d'une **Cellule d'écoute « tolérance zéro » (CTZ)** qui est chargée de recueillir la parole des agents qui s'estiment victimes ou témoins de situations de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste. Elle a également pour but de documenter les situations par le recueil de témoignages, d'orienter les victimes vers un accompagnement, d'établir toute caractérisation des faits et de signaler les situations dysfonctionnelles. A ce stade, la CTZ n'a pas été saisie de cas de discrimination fondée sur le racisme, l'antisémitisme ou la xénophobie.

Enfin, **l'ensemble des services, en France comme à l'étranger**, contribuent à la mise en œuvre de ces politiques : les plans d'action des ambassades doivent comporter systématiquement les actions menées en interne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et tous les postes et services centraux sont tenus de nommer une référente ou un référent Égalité, de se doter d'une feuille de route sur ce sujet et de dresser annuellement le bilan de sa mise en œuvre. Ces référents Égalité n'ont pas encore dans leur périmètre l'action contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie mais un projet d'extension de leur compétence est prévu (voir réponse à la question 6.2). Par ailleurs, ces référents bénéficient d'une formation fondée sur les 25 critères reconnus par le Défenseur des droits.

1.2 Quelles nouvelles ressources et supports ont été produites en 2025 sur la lutte contre le racisme et l'antisémitisme ?

Dans le domaine de la formation, plusieurs formations ont été mises en place cette année dans le domaine de la lutte contre les discriminations (cf. réponse au point 1.1).

Dans le cadre de la modernisation de ses procédures, la Cellule d'écoute « Tolérance zéro » a mis l'accent sur le développement d'actions de prévention et de formation, telles que des webinaires avec les référentes égalité en poste et des ateliers de sensibilisation à la question du harcèlement (sous forme de visioconférences).

1.3 Le ministère a-t-il collaboré de nouveau en 2025 avec des associations dans le cadre de son action contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie ? Si oui, le(s)quelle(s) ? Quel bilan en dressez-vous ?

Dans le cadre de la préparation de la candidature de la France à la présidence de l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste (IHRA), l'Ambassadrice pour les droits de l'Homme a réuni régulièrement la délégation française auprès de l'IHRA qu'elle a ouverte à de nouvelles organisations, notamment la LICRA ainsi qu'un spécialiste des questions relatives aux discriminations subies par les gens du voyage.

Dans le cadre du dialogue franco-allemand sur la lutte contre l'antisémitisme, qui s'est tenu à Berlin en juillet 2025, l'Ambassadrice a également été à l'initiative d'un dialogue dédié à la société civile, en marge du dialogue institutionnel, réunissant des représentants gouvernementaux et des organisations de la société civile allemande et française.

L'Ambassadrice a également lancé le premier dialogue franco-américain sur l'antisémitisme dans le cadre du Forum pour la paix en novembre 2024.

S'agissant de l'égalité des droits et de la diversité, le Haut fonctionnaire a mené plusieurs actions en la matière : participation aux travaux du Haut conseil à l'égalité femmes hommes, interventions lors du séminaire égalité de l'AEFE et d'un séminaire à SciencesPo Paris organisé avec la Commission nationale française pour l'UNESCO, rencontre avec la Fondation Des Territoires aux Grandes Écoles, qui rassemble des étudiants, des diplômés de tout âge et des entrepreneurs souhaitant agir en faveur de l'égalité des chances et du développement de leur territoire, mise en place d'une exposition avec l'association Cartooning for peace pour favoriser l'égalité des genres, développement de mentorats pour les référentes égalité avec l'association Open Mentoring Network. Ces actions, et celles menées avec les services du ministère, ont permis de sensibiliser les agentes et agents du MEAE à la lutte contre les discriminations.

Le MEAE a mis en place des formations sur la diversité en collaboration avec Mozaik pour la Direction des ressources humaines afin de lutter contre les biais de recrutement, dès la rentrée 2025.

Le MEAE poursuit, par ailleurs, son **programme « Le Quai d'Orsay – Hors les Murs »**, lancé en 2013, qui vise à mieux informer la jeunesse sur l'action diplomatique de la France, faire connaître la diversité des métiers au sein du MEAE et toucher les publics traditionnellement éloignés de la diplomatie. Dans ce cadre, des agents du MEAE sont amenés à présenter la diversité des métiers du ministère et leur travail auprès d'établissements scolaires, d'universités, d'associations ou encore des entreprises.

Ces initiatives sont très bien accueillies, que ce soit à l'externe ou en interne : ce bilan positif convainc de continuer à développer ces actions en prenant en compte tous les aspects : lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et contre toutes les formes de discrimination (par exemple contre les LGBTQIA+), l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité, l'intégration des personnes en situation de handicap.

En 2025, le Ministère a réitéré son soutien à la Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme (LICRA) dans le cadre de ses activités de lutte contre l'antisémitisme, la xénophobie et le racisme, notamment en ligne et au niveau européen. Le Ministère a également renouvelé son soutien financier à la Fondation du Musée-Mémorial du Camp des Milles pour les actions de recherche, de formation et de sensibilisation qui y sont menées sur la mémoire de la Shoah et la prévention des atrocités de masse.

D'ici la fin d'année, l'Agence française de développement en lien avec le Ministère devrait également soutenir le renouvellement du projet « *Eduquer à la citoyenneté et aux enjeux migratoires : sensibiliser largement pour changer les regards en France sur les personnes étrangères* » porté par la CIMADE, pour une durée de 3 ans. Au moins 50 000 personnes devraient être sensibilisées à ces enjeux dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet.

2. Les actions de lutte contre le racisme et les discriminations aux niveaux bilatéral et régional

2.1 De quelle manière la France lutte-t-elle contre le racisme et les discriminations raciales au niveau bilatéral et régional ?

Au niveau multilatéral, la France mobilise plusieurs leviers d'action pour renforcer la lutte contre le racisme et les discriminations. Elle investit les espaces de dialogue offerts dans les enceintes onusiennes (mécanisme de l'Examen universel périodique du Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, dialogues interactifs sur des situations pays, négociations des résolutions) et régionales (Conseil de l'Europe) pour appeler à la fin des discriminations, aux violences qui y sont liées et à lutter contre leur impunité, tout en faisant valoir sa conception universaliste de la lutte contre le racisme et les discriminations (voir question 3).

Au niveau européen en particulier, la France joue un rôle actif dans le rapprochement des pays européens et leur mobilisation dans la lutte contre la discrimination, y compris l'antisémitisme. A l'initiative de la France et aux côtés des Pays-Bas, un petit-déjeuner consacré à la lutte contre l'antisémitisme s'est tenu en marge du Conseil Affaires générales du 19 novembre 2024. Une dizaine d'États membres étaient représentés, ainsi que la Vice-Présidente de la Commission européenne de l'époque, Věra Jourová et la coordinatrice européenne de la lutte contre l'antisémitisme et de soutien à la vie juive, Katarina von Schnurbein.

Au niveau bilatéral, le principe de non-discrimination constitue une partie intégrante de plusieurs traités d'amitié conclus entre la France et d'autres pays européens, notamment avec la Pologne (traité de Nancy signé le 9 mai 2025) et l'Italie (traité du Quirinal signé le 26 novembre 2021). Nos traités bilatéraux avec l'Espagne (signé le 19 janvier 2023) et le Portugal (signé le 28 février 2025) intègrent la lutte contre des formes de discriminations plus spécifiques (par exemple, contre les personnes en situation de handicap).¹

Le traité de Nancy avec la Pologne comporte une référence spécifique à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie et engage les pays à entreprendre des initiatives conjointes².

2.2 Quelles sont les actions menées sur cette thématique auprès des entreprises privées ?

Dans l'esprit de ses engagements internationaux, le MEAE suit avec la plus grande attention la mise en œuvre de principes de conduite responsable et de responsabilité sociale au sein des entreprises, par le biais du réseau diplomatique comme en administration centrale.

¹ Ces traités ne mentionnent pas de dispositions particulières sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

² Article 3.6. « *Les Parties rappellent leur attachement à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et les régimes totalitaires et autoritaires. À cet égard, elles développent des initiatives conjointes dans les instances européennes et internationales, et travaillent conjointement à faire vivre le devoir de mémoire afin de lutter contre l'antisémitisme et de commémorer les victimes des régimes totalitaires et autoritaires.* »

La France a adopté une législation pionnière en matière de conduite responsable des entreprises depuis la loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre (n°2017-399). Adoptée dès 2017, cette loi – la première contraignante au monde – impose aux grandes entreprises assujetties de publier et de mettre en œuvre un plan de vigilance comportant des mesures propres à identifier et à prévenir les atteintes graves envers les droits de l'Homme et les libertés fondamentales. La lutte contre les discriminations raciales doit faire partie intégrante de la responsabilité sociale des entreprises.

Les obligations liées à la loi nationale sur le devoir de vigilance s'étendent également aux activités des entreprises françaises à l'étranger, dans la mesure où les obligations de l'entreprise s'étendent à ses activités ainsi qu'à celles de ses filiales, ses sous-traitants et ses fournisseurs.

Au niveau européen, la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (n°2024/1760 ou « CS3D ») a été adoptée définitivement le 24 mai 2024. Ce texte fait actuellement l'objet d'une proposition de simplification initiée par la Commission européenne, désormais en discussion entre les colégislateurs européens. La simplification doit permettre d'introduire les améliorations législatives nécessaires et de faciliter la mise en œuvre efficace des obligations de durabilité par les entreprises qui y sont assujetties.

La France a par ailleurs contribué à l'adoption définitive d'autres textes au niveau européen en lien avec la conduite responsable des entreprises, comme le Règlement sur l'interdiction des produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union (n°2024/3015).

A l'échelle internationale, la France soutient la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (dans sa version adoptée en 2017) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et a contribué à la création de Points Focaux Nationaux chargés de promouvoir cette Déclaration. La France soutient également l'activité normative de l'OIT ainsi que la promotion et la mise en œuvre des normes internationales du travail portées par les Conventions et Recommandations de l'OIT. La France est le pays qui a ratifié le plus de Conventions au monde après l'Espagne et a ratifié neuf des dix conventions fondamentales de l'OIT. La Convention 111 sur la lutte contre la discrimination a notamment été ratifiée dès 1981 et la Convention 29 sur le travail forcé, dès 1937.

Plus généralement, ayant ratifié de longue date les grands textes existants en la matière, des Nations Unies, de l'OCDE et de l'OIT, la France maintient sa contribution active aux travaux des instances spécialisées, tel que le groupe de travail sur les sociétés transnationales du Conseil des droits de l'Homme ou des services du Haut-Commissariat aux droits de l'Homme aux Nations Unies.

La France participe également aux travaux visant à un instrument juridiquement contraignant à l'échelle internationale afin de limiter les incidences négatives des activités des entreprises sur les droits de l'Homme et l'environnement. Dans cette perspective, la France participe activement aux travaux d'un groupe de travail intergouvernemental qui s'est vu confier la mission, par le Conseil des droits de l'Homme de l'ONU, de négocier un projet d'instrument international contraignant et est membre du groupe des amis de la présidence équatorienne de ce groupe de travail intergouvernemental, qui doit réfléchir aux moyens de conduire au mieux cette négociation. A l'occasion de la session annuelle de négociation de cet instrument,

le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères participe à une réunion avec la société civile pour évoquer les enjeux de ce projet d'instrument juridiquement contraignant.

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères soutient également les activités du Pacte mondial des Nations Unies, cadre d'engagement volontaire fondé sur dix principes relatifs aux droits de l'Homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption ainsi que sur les 17 objectifs de développement durable (ODD). Le Pacte mondial regroupe aujourd'hui plus de 21 000 entreprises dans le monde entier, fédérées en réseaux. Le « réseau France » du Pacte mondial des Nations Unies, lancé par Jacques Chirac et Kofi Annan en 2003, regroupe plus de 2200 entreprises dont 60% de PME. Plusieurs des objectifs poursuivis par le Pacte mondial, au niveau central comme à l'échelle des réseaux, consistent notamment en la promotion d'un travail décent (ODD n°8) ainsi qu'en la réduction des inégalités (ODD n°10).

3. Les actions de lutte contre le racisme et les discriminations dans le cadre des mécanismes des Nations Unies

NB : une réponse d'ensemble à l'ensemble des sous-questions de cette section est proposée ci-dessous. Les numéros des questions traitées sont précisés entre parenthèses et les questions sont reproduites en notes de bas de page.

Les actions de la France en matière de lutte contre le racisme et les discriminations dans le cadre des mécanismes des Nations Unies impliquent : i) un engagement constructif dans les enceintes de négociations onusiennes pour défendre sa conception universaliste des droits de l'Homme et de la lutte contre les discriminations ; ii) une participation aux mécanismes de redevabilité établis par les Nations Unies, l'amenant à faire état de son engagement sur ces sujets à l'échelle nationale

A/ Engagement de la France dans les enceintes de négociations onusiennes

a) Conseil des droits de l'Homme (questions 3.3.³)

Membre du **Conseil des droits de l'Homme** pour le mandat 2024-2026, la France a placé la lutte contre le racisme et contre les discriminations raciales parmi les priorités de ses engagements volontaires au titre de sa candidature pour ce mandat. Réélue par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 octobre 2023, elle s'est engagée à être « *mobilisée, au sein du Conseil des droits de l'Homme, en faveur de la lutte contre toutes les formes de discrimination (notamment la lutte contre le racisme, le sexisme et toutes les discriminations et violences fondées sur le genre, l'antisémitisme et la xénophobie, contre les discours de haine, pour les droits des personnes LGBTI)* » ainsi qu'à « *mettre en œuvre les dispositions de son 4ème plan national d'action contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine pour la période 2023 à 2026, en mobilisant l'ensemble des pouvoirs publics et la société civile* ».

Cet engagement se traduit par des interventions dédiées lors des sessions du Conseil des droits de l'Homme, que ce soit sur la thématique du racisme en tant que telle (par exemple intervention

³ Quels sont les engagements volontaires et les priorités de la France en matière de lutte contre le racisme et les discriminations en tant que membre du Conseil des droits de l'homme (2024-2027) ?

le 3 octobre 2024 au débat général sous point 9 de l'ordre du jour de la 57^{ème} session du Conseil des droits de l'Homme) ou pour appeler, dans les dialogues dédiés, un État à mettre fin aux discriminations sur son territoire.

Cela se traduit aussi par un engagement constructif dans les négociations des résolutions dédiées à la thématique de la lutte contre le racisme – généralement en coordination avec ses partenaires européens. Elle a par exemple soutenu l'adoption consensuelle des résolutions sur le renouvellement des mandats respectifs du groupe intergouvernemental de suivi de la Déclaration et du programme d'action de Durban (52/37) prévoyant l'élaboration d'un « *projet de Déclaration des Nations Unies sur la promotion et le plein respect des droits de l'Homme des personnes d'ascendance africaine* », du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine (54/26) et du Mécanisme international d'experts indépendants chargé de promouvoir la justice et l'égalité raciales dans le contexte du maintien de l'ordre (56/13). Elle participe à l'élaboration des interventions de l'Union européenne, faites au nom de ses 27 États membres, à l'occasion de la présentation des travaux de ces mécanismes à l'Assemblée générale des Nations Unies et du Conseil des droits de l'Homme.

b) Troisième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies (questions 3.6.⁴, 3.8.⁵)

C'est selon ces mêmes lignes que la France agit à la **Troisième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies**. Lors de sa 79^{ème} session, à la fin de l'année 2024, elle a rappelé son engagement à lutter contre les formes de discriminations dans son intervention au débat général sur les droits de l'Homme. Elle a soutenu l'adoption consensuelle de la résolution proclamant la deuxième Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (79/193).

Les États membres de l'Union européenne ont soutenu les objectifs et engagements pris au sein de la Déclaration et du Programme d'action de Durban, en vue de combattre et éliminer toutes les formes de racisme, xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Les États membres de l'Union européenne ont toutefois soulevé plusieurs réserves relativement à la résolution appelant à l'application intégrale et au suivi de la Déclaration et du Programme d'action de Durban (79/161 pour sa dernière occurrence), en raison des langages et références inclus dans cette résolution.

B/ Participation de la France aux mécanismes de redevabilité du système onusien

Cette participation se décline autour de trois axes :

a) Examen périodique universel (question 3.1.⁶)

⁴ Quelles sont les actions entreprises par la France dans le cadre de la Troisième Commission (Commission sociale, humanitaire et culturelle) de l'Assemblée générale des Nations Unies ?

⁵ Quelles sont les perspectives d'évolution de la position de la France à l'égard de la Déclaration et du Programme d'action de Durban ?

⁶ Par quelles mesures concrètes la France a-t-elle ou envisage-t-elle de mettre en œuvre les recommandations en lien avec les discriminations raciales acceptées lors du dernier Examen périodique universel (EPU) en 2023 ? Quelles sont les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ces recommandations acceptées par la France ?

La France s'est soumise pour la quatrième fois au mécanisme de **l'Examen périodique universel** (EPU) devant le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies à Genève, le 1er mai 2023.

La délégation française, menée par la Ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, a présenté les avancées réalisées par la France en matière de protection et de promotion des droits de l'Homme. Elle est revenue sur les actions entreprises en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et toutes les formes de discriminations. De nombreux pays ont à cette occasion salué l'adoption du Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine pour la période 2023-2026.

À l'issue d'une concertation interministérielle étroite, la France s'est positionnée sur chacun des recommandations reçues suite à cette audition. La France a accepté la très grande majorité des recommandations, y compris celles relatives à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Les recommandations acceptées partiellement l'ont été pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : soit parce que la recommandation est déjà mise en œuvre ; soit parce que des raisons d'ordre juridique ou constitutionnel font obstacle à une mise en œuvre complète de la recommandation. Seul un nombre limité de recommandations, soit que leur rédaction est biaisée, soit qu'elles ont des implications juridiques incompatibles avec notre ordre juridique, n'ont qu'été prises en note. La France a précisé dans une annexe accessible sur le site du Haut-Commissariat aux droits de l'Homme (www.ohchr.org/fr/hr-bodies/upr/fr-index) sa position concernant chacune des recommandations.

La France s'est engagée à soumettre un rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre des recommandations acceptées dans le cadre de l'EPU. La France a également accepté la recommandation n° 18 du Paraguay sur l'établissement d'un mécanisme de suivi de la mise en œuvre des recommandations.

La France a initié une large consultation interministérielle en décembre 2024 pour déterminer le périmètre et les modalités de travail de ce mécanisme. Le mécanisme aura pour premier objectif la production du rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre des recommandations acceptées dans le cadre de l'EPU avant l'été 2026. Une partie du rapport, coordonnée par la DILCRAH, sera dédiée à la mise en œuvre des recommandations en lien avec les discriminations raciales. Ce travail en interministériel amènera les administrations investies dans le mécanisme à auditionner la CNCDH et la société civile, tout en assurant un dialogue étroit avec les parlementaires.

b) Auditions devant les comités conventionnels (question 3.7.⁷)

⁷ Suivi du CERD :

- Quelles sont les mesures concrètes prises par la France pour le suivi et la mise en œuvre des observations finales relatives à la lutte contre le racisme et les discriminations raciales adressées par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) en novembre 2022 et en avril 2024 relatives au rapport de suivi ?
- Des mesures ont-elles été prises concernant les recommandations figurant dans les paragraphes 14 a), c) et d) (situation des Roms et des gens du voyage), 20 b) et c) (situation des migrants, des réfugiés, des demandeurs d'asile et des apatrides), et 28 (protection des défenseurs des droits de l'homme) ?

La France se soumet aux examens périodiques des **comités conventionnels** (remise de rapports et auditions). Elle a été auditionnée les 22 et 23 octobre 2024 par le Comité des droits de l'Homme et les 16 et 17 avril 2025 par le Comité contre la torture. La délégation française était représentée par l'Ambassadrice pour les droits de l'Homme. Ces auditions ont été l'occasion pour la France de présenter son action en faveur de la lutte contre les discriminations et le racisme, à la faveur des questions posées par les experts des comités.

La France a été auditionnée par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) les 15 et 16 novembre 2022. La délégation française était représentée par la Déléguée interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBTI (DILCRAH). Conformément aux dispositions de la Convention et au règlement intérieur du Comité, la France a fourni des observations sur la suite donnée à certaines recommandations, qui ont été examinées en avril 2024 par le CERD lors de sa 112^{ème} session. La France soumettra, d'ici au 27 août 2026, son rapport valant 24^{ème} et 25^{ème} rapports périodiques. Le MEAE engagera début 2026 les consultations préalables à la rédaction de ce rapport, en lien étroit avec la DILCRAH et en coordination avec les administrations compétentes.

c) Procédures spéciales du Conseil des droits de l'Homme (questions 3.2⁸, 3.4⁹, 3.5.¹⁰)

La France a adressé une invitation permanente à toutes les **procédures spéciales des Nations Unies**. La France étudie la possibilité de répondre aux sollicitations en cours dans les prochains mois. L'accueil de ces visites nécessite une coordination avec la réalisation des autres exercices de redevabilité auxquelles la France se soumet, sur le plan onusien et régional (Conseil de l'Europe, etc.) qui mobilisent les administrations concernées. Elle poursuivra les échanges avec les autres titulaires de mandats au titre des procédures spéciales, qui ont exprimé le souhait d'effectuer une visite sur son territoire.

La France répond régulièrement aux communications des procédures spéciales, y compris les communications conjointes auxquelles la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme et le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sont associés.

4. Les actions de lutte le racisme et les discriminations au niveau européen

4.1 Quelles sont les actions menées par la France en matière de lutte contre le racisme et de discriminations raciales au niveau européen (Conseil de l'Europe et Union européenne) ? Quelles sont les actions sont menées plus spécifiquement envers les jeunes et les enfants ?

Le processus de consultation en vue de l'élaboration du prochain rapport à soumettre au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) au 27 août 2026 a-t-il été entamé ?

⁸ Quelles sont les actions entreprises par la France dans le cadre du Mécanisme international d'expert indépendants chargé de promouvoir la justice et l'égalité raciales dans le contexte du maintien de l'ordre ? Quel suivi a été fait de leurs recommandations ?

⁹ Quelles sont les actions entreprises par la France avec les procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme et la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines de racisme ?

¹⁰ Le ministère prévoit-il d'accueillir sur le territoire national le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine, qui réitère cette demande depuis près de 10 ans (ce qui constitue une des recommandations prioritaires de la CNCDH) ?

Au sein du Conseil de l'Europe

La France considère le Conseil de l'Europe comme un espace unique de protection et de promotion des droits de l'Homme, de l'Etat de droit et des valeurs démocratiques, notamment grâce au mécanisme constitué par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et la Cour européenne des droits de l'Homme.

L'engagement de la France à lutter contre le racisme et les discriminations raciales au niveau du Conseil de l'Europe s'est traduit en 2024 par une contribution volontaire de 20 000€ versée au Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI), qui a permis l'organisation de la 10ème réunion plénière du CDADI à Paris en novembre 2024. Ouvert par une conférence de haut niveau ayant pour thème « *Faire barrage aux discours et crimes de haine* », cet événement a valorisé l'action du Conseil de l'Europe en matière de lutte contre les discours de haine. La politique française en la matière a été mise en avant au cours d'une session dédiée, qui a notamment fait intervenir la Défenseure des droits, des représentants de la DILCRAH et de services spécialisés dans la lutte contre les crimes de haine (CIPDR, PNLH, OFAC, OCLCH).

Au sein de l'Union européenne

L'Union européenne est fondée sur les valeurs de la démocratie, de l'égalité et du respect des droits de l'Homme : c'est donc un échelon privilégié de l'action de la France en faveur de la lutte contre le racisme et les discriminations. L'article 2 du traité sur l'Union européenne (TUE), qui consacre comme valeurs fondatrices de l'Union le respect de l'Etat de droit, de la démocratie, l'égalité et la non-discrimination, et l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, qui interdit toutes les formes de discriminations et notamment celles fondées sur la race, la couleur, les origines ethniques, la religion ou les convictions, constituent les fondements de l'action en faveur de l'égalité et la non-discrimination au niveau européen.

En 2025, la France continue de soutenir et de participer à toutes les discussions législatives et non-législatives organisées par les différentes institutions, en matière de lutte contre les discriminations.

La France soutient et collabore à l'action de **l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA)** dans son travail d'observation et de diffusion de bonnes pratiques dans la lutte contre les discriminations, le racisme et la xénophobie. Elle contribue à la collecte des données au niveau national, et échange avec l'Agence sur la présentation et le traitement de ces données. Au cours de réunions annuelles, ou des réunions thématiques, mais également au travers d'un échange constant avec l'Agence, la France apporte ses commentaires sur les conclusions. Il en est de même par rapport à l'action du **Représentant spécial de l'Union européenne sur les droits de l'Homme** (Olof SKOOG depuis mars 2024), ainsi que des **trois coordinatrices européennes chargées respectivement (i) de la lutte contre l'antisémitisme et de soutien à la vie juive, (ii) de la lutte contre le racisme** (Michaela MOUA) **et (iii) de la lutte contre la haine envers les musulmans (Marion LALISSE)**. Ces acteurs incarnent la politique européenne en matière de lutte contre toutes les formes de discrimination.

En matière de lutte contre le racisme, la France soutient la mise en œuvre du Plan d'action européen contre le racisme (2020-2025), qui vise à une prise en compte transversale des questions de lutte contre le racisme dans toutes les politiques de l'Union. Ce plan définit une série d'actions menées à l'échelle de l'UE, pour notamment assurer que tous les Etats membres intègrent pleinement la législation européenne en matière de lutte contre le racisme et les discriminations et renforcent leur cadre juridique national en la matière. Un premier rapport de progrès sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'UE, qui a été publié le 25 septembre 2024, reconnaît que des progrès ont été accomplis mais souligne que l'augmentation des incidents racistes ces dernières années révèle la permanence du racisme structurel. Ce rapport a pris acte du fait que onze États membres, dont la France, avaient adopté un plan d'action national spécifique contre le racisme.

En matière de lutte contre l'antisémitisme, la France soutient la mise en œuvre de la toute première Stratégie européenne de lutte contre l'antisémitisme et de soutien à la vie juive (2021-2030). A ce titre, un premier rapport de progrès sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'UE a été publié par la Commission européenne le 14 octobre 2024. Le rapport dresse un bilan mitigé, soulignant certaines avancées - notamment l'élaboration de stratégies nationales dédiées à ces questions par quasiment tous les États membres de l'UE - mais rapportent aussi une augmentation des actes racistes et xénophobes, d'une part, et une explosion sans précédent des menaces et actes antisémites dans l'UE depuis les attaques terroristes du Hamas du 7 octobre 2023 d'autre part.

Pour participer à sa mise en œuvre, la France a œuvré lors de sa présidence de Conseil de l'Union européenne au premier semestre 2022 à l'adoption de conclusions du Conseil sur la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (mars 2022), aux termes desquelles ces derniers s'engageaient à dresser des plans d'actions nationaux et à suivre la Stratégie européenne en la matière. Depuis, elle a soutenu l'ensemble des initiatives en matière de lutte contre l'antisémitisme et de soutien à la vie juive au niveau du Conseil. Le ministre délégué chargé de l'Europe a notamment signé pour la France la Déclaration de Vienne de mai 2022, texte de référence en la matière au niveau européen et qui a créé un groupe d'Etats affinitaires de l'UE pour la mise en œuvre de cette stratégie. La France a soutenu l'adoption, le 15 octobre 2024, d'une Déclaration du Conseil sur le soutien à la vie juive et la lutte contre l'antisémitisme. Cette Déclaration rappelle l'importance de la lutte contre toutes les formes d'antisémitisme, de racisme, de haine et de discrimination, dans un contexte de montée de l'antisémitisme dans l'UE. Elle encourage à intégrer la lutte contre l'antisémitisme dans tous les domaines politiques pertinents, à travers une approche globale, et par la mise à jour et la mise en œuvre des stratégies nationales et de la stratégie UE.

Outre la présentation de son plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026, la France a plaidé au sein du groupe de travail « *Droits fondamentaux, droits des citoyens et libre circulation des personnes* » (FREMP) du Conseil pour que la Commission européenne présente au moins une fois par an l'état d'avancement de la mise en œuvre du Plan d'action de l'UE contre le racisme et de la Stratégie de l'UE contre l'antisémitisme. Les réunions du groupe FREMP ont permis des discussions entre États membres sur ces sujets, plus récemment le 19 juin 2025. La France a soutenu ses réflexions au niveau européen tout en faisant part de ses bonnes pratiques et de la mise en œuvre de son plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.

En matière législative, plusieurs textes européens en cours de négociations participent à la construction d'un cadre juridique européen plus robuste en matière de lutte contre les discriminations. Depuis l'adoption de la Charte des droits fondamentaux en 2000, le cadre juridique de l'UE s'est développé pour combattre la haine et les discriminations, y compris en ligne. Plusieurs initiatives législatives ont été récemment adoptées¹¹ : i) les deux directives sur le renforcement des organismes nationaux de promotion de l'égalité (2024), ii) le *Digital Services Act* pour réguler l'espace numérique (entré en vigueur en 2024) qui fixe un ensemble de règles pour lutter contre la diffusion de contenus illicites ou préjudiciables, y compris le discours de haine (antisémitisme, racisme) et iii) le règlement sur la transparence et le ciblage de la publicité à caractère politique¹² (adopté en 2024) qui interdit l'utilisation de données sensibles (origine ethnique, religion, etc.) à des fins de profilage.

Dans le cadre des accords de libre-échange négociés par l'Union européenne, la France soutient l'intégration de dispositions ambitieuses en matière de protection des droits humains, de promotion de l'égalité de genre et de lutte contre la discrimination. Les accords récemment signés par l'Union européenne prévoient ainsi des dispositions visant à promouvoir le travail décent pour tous et le respect des principes et droits fondamentaux au travail définis par les conventions de l'OIT (élimination de la discrimination, abolition de toutes les formes de travail forcé, éradication durable du travail des enfants, liberté d'association et négociation collective).

En filière « compétitivité » du Conseil de l'UE, la France a soutenu l'adoption de la **directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CS3D)** le 13 juin 2024. Ce texte, simplifié et recentré par l'omnibus actuellement en discussion, crée un cadre ambitieux, notamment inspiré de la législation française axé autour de trois objectifs : la protection des droits de l'Homme, la protection de l'environnement et la promotion d'une économie responsable. Il impose aux entreprises de veiller au respect des obligations en matière environnementale et de droits de l'Homme tout au long de leur chaîne d'activités. En effet, le texte vise à garantir que les activités des entreprises ne contribuent pas à des violations des droits humains notamment dans des contextes de travail forcé, de travail des enfants ou de discriminations. En cas de manquement, les entreprises concernées doivent prendre les mesures appropriées pour prévenir, atténuer, supprimer ou réduire le plus possible les incidences négatives.

La lutte contre le travail forcé est une priorité de premier ordre pour la France. Les groupes vulnérables et marginalisés sont particulièrement susceptibles d'être touchés par le travail forcé. Il s'agit notamment des femmes, des enfants, des minorités ethniques, des personnes handicapées, et toutes personnes ayant un statut précaire et travaillant dans l'économie

¹¹ Outre les directives « Egalité » adoptées en 2000, et la décision-cadre de 2008 sur la lutte contre toutes les formes de racisme et xénophobie au moyen du droit pénal.

¹² Le règlement (UE) 2024/900 établit des règles harmonisées sur la prestation de publicité à caractère politique et sur l'utilisation des techniques de ciblage impliquant le traitement de données à caractère personnel. Un des objectifs est d'entraver l'utilisation du microciblage par des acteurs malveillants qui peuvent utiliser ces données pour cibler différents groupes en adaptant le message transmis, à des fins de manipulation émotionnelle et de désinformation jouant un rôle important dans le relai et la perpétuation des différentes formes de discrimination.

informelle. La France a soutenu l'adoption du règlement relatif à l'interdiction des produits issus du travail forcé sur le marché de l'Union, le 27 novembre 2024.

Par ailleurs, en filière « sociale » du Conseil (EPSCO), plusieurs jeux de conclusions visant à promouvoir l'inclusion sociale des publics marginalisés et/ou fragiles sont actuellement discutés, y compris un projet de décision du Conseil pour mandat de négociation de l'UE dans le cadre de l'adoption de la recommandation du Conseil de l'Europe sur l'impact des systèmes d'intelligence artificielle sur l'égalité et la non-discrimination.

De plus, en filière « éducation, jeunesse, culture et sport » du Conseil, la France soutient les initiatives actuelles en cours de discussion visant à faciliter l'accès de la jeunesse à la culture, à offrir des opportunités aux jeunes vivant en zones rurales et isolées ou à améliorer la santé mentale de la jeunesse. Quand il s'agit des actions menées spécifiquement envers les jeunes, la France a plaidé avec succès pour l'inclusion d'un langage portant sur la nécessité de lutter contre l'antisémitisme en Europe dans le cadre des conclusions du Conseil sur une communauté de jeunes Européens fondée sur des valeurs universelles pour une Europe commune et sûre, adoptées le 23 mai 2025.

4.2 Quelles sont les mesures prises en application des recommandations formulées par la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) ? En particulier concernant l'impact du racisme sur la santé et l'accès aux soins et le caractère intersectionnel des questions liées à l'origine (Voir les thématiques du 30^{ème} anniversaire de l'ECRI)

Dans son rapport sur la France publié en septembre 2022, l'ECRI formulait une quinzaine de recommandations, dont deux prioritaires faisant l'objet d'un suivi spécifique de mise en œuvre concernant : i/ les gens du voyage, notamment la reconnaissance de la caravane comme type de logement, et ii/ les contrôles d'identité par les forces de l'ordre, notamment l'instauration d'un dispositif de traçabilité des contrôles.

En réponse à ces recommandations, les autorités françaises ont présenté, dans un rapport de mi-parcours en juillet 2024, les mesures prises dans ces deux domaines, qui ne relèvent pas de la compétence du MEAE.

4.3 Comment la France se mobilise-t-elle pour le soutien de la proposition de la Commission visant à étendre la liste des infractions pénales de l'Union européenne (UE) aux discours et crimes de haine ?

Pour mémoire, la France a activement œuvré, durant sa présidence du Conseil en 2022, en faveur de l'adoption de la proposition de la Commission de décembre 2021 d'intégrer les crimes et discours de haine à la liste des infractions pénales européennes (*eurocrimes*) au sens de l'article 83(1) du Traité sur le fonctionnement de l'UE, qui était une priorité de sa présidence. En dépit du fort engagement des autorités françaises pour parvenir à un accord au sein du Conseil, l'opposition de la Hongrie et de la Pologne n'a pas permis à la procédure d'aboutir car cette décision doit être prise à l'unanimité des États membres. Les présidences suivantes du Conseil n'ont pas proposé de rouvrir le débat sur cette proposition bien que celle-ci soit régulièrement mentionnée dans le cadre des travaux sur les crimes et discours de haine

(filière Justice et Affaires Intérieures). La France continue de soutenir ce projet et le porte à toutes les occasions pertinentes.

Au niveau bilatéral, les Postes diplomatiques de la France dans les États membres de l'UE sont désormais instruits de ce dossier afin de l'aborder dans le cadre des dialogues politiques sur les questions européennes avec les pays de résidence.

4.4 Quelles sont les actions de la France pour la création d'un forum permanent de l'UE pour les organisations de la société civile luttant contre le racisme ?

La Commission européenne a créé le Forum permanent de l'UE pour les organisations de la société civile luttant contre le racisme en juin 2023 et en a présenté les actions lors du groupe FREMP du 27 septembre 2024. La France partage les objectifs de cette initiative qu'elle soutient pleinement.

5. Promotion et respect du droit international

5.1 Quelles sont les possibilités d'une ratification des instruments internationaux suivants :

- Protocole n°12 additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 2000 prévoyant une interdiction générale de la discrimination ;
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, en date du 18 décembre 1990, prohibant toute discrimination en matière de droits fondamentaux à leur égard ;
- Convention (n°143) de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975 ;
- Convention (n°169) sur les peuples indigènes et tribaux de 1989 ;
- Convention (n°189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques de 2011 ?

L'état du droit interne n'ayant pas évolué, la position de la France sur ces textes demeure inchangée par rapport aux années précédentes.

a) Sur le Protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'Homme

La France n'envisage pas, en l'état, la signature du Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950. Pour rappel, ce texte n'a été ratifié que par 20 des 46 Etats parties à cette Convention.

La France estime, par ailleurs, que la Cour européenne des droits de l'Homme, par son interprétation dynamique et extensive de l'article 14 de la CEDH, a d'ores et déjà donné une autonomie au principe de non-discrimination en l'appliquant à des affaires dont les faits ne présentent qu'un lien ténu avec l'un des droits substantiels garantis par la Convention.

Il convient de rappeler, cependant, que notre pays est Etat partie à de nombreux instruments internationaux prohibant la discrimination. Elle a ainsi signé, le 4 novembre 1950, la convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, entrée en vigueur en France en 1974, et dont l'article 14 interdit toute forme de discrimination. Elle est également partie à la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, signée le 7 mars 1966 et entrée en vigueur en 1971, et elle a adhéré au pacte international sur les droits civils et politiques du 16 décembre 1966 dont l'article 20 prohibe la discrimination, entré en vigueur en France en 1981.

Notre législation interne est pleinement conforme aux engagements internationaux auxquels notre pays a souscrit et notre arsenal juridique de lutte contre les discriminations, autant que les politiques publiques menées, sont particulièrement développées et reconnues sur le plan international.

b) Sur la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille

En sa qualité d'Etat membre de l'Union européenne, la France estime que la ratification de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles n'est pas envisageable pour des motifs juridiques.

En effet, les dispositions de la Convention relèvent pour partie de la compétence de l'UE. En conséquence, les Etats membres ne sont pas en droit d'y adhérer unilatéralement.

Cette position est commune à tous les Etats membres de l'UE. De fait, à ce jour, aucun Etat membre n'a signé, ni ratifié ce texte.

De plus, le texte de la Convention soulève une difficulté majeure quant à son champ d'application qui ne fait pas de distinction entre les travailleurs migrants en situation régulière et ceux qui se trouvent en situation irrégulière, ce qui, au regard de notre droit, est problématique.

Enfin, la Convention ne crée pas de droits dont ne bénéficieraient pas déjà les populations migrantes en droit français.

Au demeurant, le droit applicable en France offre déjà un cadre protecteur aux travailleurs migrants. Pour la France, les droits fondamentaux des travailleurs migrants, quelle que soit leur situation vis-à-vis du droit au séjour, sont d'ores et déjà protégés par son droit interne, le droit de l'UE, la Convention européenne des droits de l'Homme et les autres instruments internationaux de protection des droits de l'Homme auxquels la France est partie (telle que la Convention du Conseil de l'Europe de 1983 relative au statut juridique du travailleur migrant). La France reste attachée à poursuivre un dialogue continu et constructif avec les Etats et les organisations concernés par les migrations internationales, notamment avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).

c) Sur la Convention (n°143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975

Comme indiqué dans le point précédent, le droit applicable en France aux travailleurs migrants offre un cadre très protecteur : les travailleurs migrants bénéficient dans notre pays des garanties offertes par notre droit interne et par nos engagements internationaux, indépendamment de leur situation vis-à-vis du droit de séjour.

Cependant, la France maintient ses positions réservées sur certaines dispositions de la Convention (n°143) de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975.

L'article 9 de la Convention est problématique, dès lors qu'il ne fait pas de distinction entre migrants en situation régulière et migrants en situation irrégulière.

En outre, dans ses articles 9 et 10, la Convention souffre d'imprécisions et d'ambiguïtés qui pourraient conduire nos pouvoirs publics à être contraints de coordonner les droits d'un intéressé avec sa carrière antérieure dans un autre Etat partie, sans garantie de réciprocité ou encore de ne pouvoir maîtriser ni le champ matériel (qui pourrait englober les prestations non contributives), ni son champ territorial (et donc l'exportation des prestations).

Enfin, l'article 14, qui prévoit que tout Etat partie peut restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'« *intérêt de l'Etat* », constitue une autre difficulté. En effet, l'utilisation du critère d'« *intérêt de l'Etat* », qui diffère de celui de « participation à l'exercice de la puissance publique » employé dans le droit de l'Union européenne, pourrait être préjudiciable en ce qui concerne les fonctions publiques territoriale et hospitalière. De fait, bien que ne relevant pas à proprement parler de la sphère de l'Etat, elles comportent de nombreux emplois réservés aux nationaux en raison de leur participation à l'exercice de la puissance publique.

En raison de l'incompatibilité de ces dispositions avec notre droit national, la ratification de ce texte n'est donc pas envisagée.

d) Sur la Convention n°169 sur les peuples indigènes et tribaux de 1989

L'ensemble des textes et principes qui constituent notre bloc de constitutionnalité, tel que reconnu par le Conseil Constitutionnel par une décision de 1971, attribue une valeur constitutionnelle aux principes d'unité et d'indivisibilité de la République ainsi que d'unicité du peuple français et d'égalité entre tous les citoyens.

Dans ces conditions, la France ne peut adhérer à un texte qui reconnaît l'existence de peuples distincts au sein du peuple français ou accorde des droits collectifs à quelque groupe que ce soit, défini par une communauté d'origine, de culture, de langue ou de croyance.

La Convention n° 169 de l'Organisation internationale du travail du 27 juin 1989, qui contient les notions de « *peuples indigènes et tribaux* » ou de « *peuples autochtones* », est donc incompatible avec la Constitution française.

Il convient de préciser cependant que cette incompatibilité juridique n'a néanmoins jamais constitué un obstacle à l'adoption de politiques ambitieuses en faveur des personnes appartenant populations autochtones.

La France adhère en grande partie aux principes de la Convention n° 169 et les met largement en œuvre dans ses politiques publiques, dans le respect de ses règles constitutionnelles.

Ainsi, dans les départements et les collectivités d'Outre-mer, la France a adopté des mesures pour assurer la participation pleine et entière des personnes appartenant à des populations autochtones à la prise de décisions qui concernent directement ou indirectement leurs modes de vie (cf. réponse à la question 5.3 infra).

e) Sur la Convention n°189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques de 2011

Le suivi de la procédure de ratification de la Convention n°189 n'est pas suivi à titre principal par les services du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

L'examen attentif de ce texte fait ressortir que sa ratification aurait des conséquences préjudiciables s'agissant du statut conventionnel des travailleurs domestiques, du fait du principe d'égalité de traitement qu'il contient à son article 10.

En France, le secteur des services à la personne repose essentiellement sur des bases conventionnelles qui comportent des dispositions spécifiques, notamment s'agissant du décompte du temps de travail. Les partenaires sociaux signataires des conventions ont pris en compte les spécificités des métiers et ont élaboré des règles assurant un équilibre entre la protection des salariés et les besoins des particuliers employeurs.

Ce secteur s'est structuré autour d'une politique d'aides publiques destinées à promouvoir ces emplois et lutter contre le travail illégal (déductions fiscales, soutien à la parentalité ou à

la dépendance par la solidarité nationale, aides publiques en faveur de la professionnalisation, etc.). L'objectif principal est notamment de faire sortir les travailleurs de l'économie informelle caractérisée par du travail non déclaré, afin que ces derniers soient déclarés auprès des organismes de sécurité sociale et puissent ainsi bénéficier d'un accès aux différents régimes de protection sociale : assurance-maladie, retraite ou encore famille.

Le développement de l'emploi dans ce secteur peut donc exiger des mesures d'adaptation du droit commun qui pourraient, toutes, à un moment ou à un autre, être jugées incompatibles avec le principe d'égalité de traitement tel que posé par l'article 10 de la Convention n°189.

Appliquer strictement le principe général d'égalité sans pouvoir tenir compte des spécificités du secteur viendrait bousculer les équilibres trouvés par les partenaires sociaux. Toute modification induirait un impact sur le coût du travail et comporterait notamment un risque de substitution des emplois par le recours au travail dissimulé. La profession, autant que les pouvoirs publics, sont très attentifs à éviter la privation des droits sociaux des salariés aujourd'hui protégés.

Cette situation serait d'autant plus préjudiciable que la France dispose de règles protectrices des salariés, une protection de nature constitutionnelle avec le principe d'égalité devant la loi (article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen) et un droit au recours devant les juridictions, qu'il soit individuel ou par l'intermédiaire des organisations syndicales représentant les salariés.

En outre, la politique de l'Etat vise à favoriser la déclaration de l'emploi et donne lieu à un effort budgétaire de plusieurs milliards d'euros qui attestent de son implication dans la lutte contre toute forme d'abus et en faveur de la protection des travailleurs.

Pour l'ensemble de ces raisons, la France ne prévoit pas de ratifier la Convention n°189.

5.2 Quelles peuvent être les incidences des dérogations faites au titre l'article 15 de la Convention européenne des droits de l'homme et de l'article 4 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques en matière de lutte contre le racisme et les discriminations ?

Suite à la vague d'attentats qui a frappé la France à compter de 2015, les autorités françaises ont pris la décision, pour une durée et une portée limitée et dans le strict cadre du contrôle démocratique et juridictionnel, entre le 13 novembre 2015 et le 1er novembre 2017, de faire valoir le droit de dérogation prévu par la CEDH et le PIDCP, ce dont elles avaient informé le Secrétaire général des Nations Unies et le Secrétaire général du Conseil de l'Europe.

Depuis, la France n'a pas formulé de réserve, ni demandé de dérogation à ces deux textes, mais a formulé une déclaration interprétative à l'article 4 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

La France interprète la référence qui y est faite aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, ainsi qu'aux droits énoncés dans l'article 5 de la même Convention, comme déliant les États parties de l'obligation d'édicter des dispositions répressives qui ne soient pas compatibles avec les libertés d'opinion et d'expression, de réunion et d'association pacifiques qui sont garanties par ces textes.

5.3 Quelles sont les actions concrètes de la France pour le respect, la protection et la mise en œuvre des droits des peuples autochtones, notamment pour les protéger des discriminations, y compris des entreprises privées ?

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) adopté et ouvert à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'AGNU dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966 s'applique à tous les territoires de la République française. La France a signé le PIDCP en émettant huit réserves, dont aucune ne comporte une restriction du champ d'application de son engagement. L'une d'elle dispose que « *le Gouvernement français déclare, compte tenu de l'article 1er de la Constitution de la République française, que l'article 27 n'a pas lieu de s'appliquer en ce qui concerne la République* ».

La France considère que cet article relatif aux minorités ne trouve pas à s'appliquer sur son territoire au regard du caractère indivisible de la République et du principe d'égalité de tous les citoyens devant la loi, sans distinction d'origine, de race ou de religion.

Le Conseil constitutionnel a entériné ce principe à deux reprises dans sa jurisprudence. Aux termes de la décision n° 91-290 DC du 9 mai 1991 qui indique que « *la Constitution ne connaît que le peuple français constitué de tous les citoyens français sans distinction d'origine, de race ou de religion* » et de la décision n° 99-412 du 15 juin 1999 aux termes de laquelle il est précisé que la charte européenne des langues régionales ou minoritaires, en ce qu'elle confère « *des droits spécifiques à des groupes de locuteurs de langues régionales ou minoritaires à l'intérieur de territoires dans lesquels ces langues sont pratiquées [porte] atteinte aux principes constitutionnels d'indivisibilité de la République, d'égalité devant la loi et d'unicité du peuple français* ».

Notre Constitution ne permet donc pas de reconnaître des droits collectifs à un groupe défini par une communauté d'origine, de culture, de langue ou de croyance, car les droits garantis en France le sont sur un fondement individuel.

La France ne reconnaît pas non plus en son sein l'existence de « *minorités ethniques, religieuses ou linguistiques* » telles que définies par l'article 27 du Pacte.

Les principes constitutionnels précités ne peuvent conduire à conférer des droits collectifs à un groupe sur un fondement communautaire.

Cependant, l'article 72-3 de la Constitution française dispose que « *la République reconnaît, au sein du peuple français, les populations d'Outre-mer, dans un idéal commun de liberté, d'égalité et de fraternité* ».

Sans reconnaître des peuples autochtones, la République française reconnaît des populations autochtones qui bénéficient des mêmes droits individuels que tous les autres citoyens français.

La mise en œuvre du principe d'égalité de tous les citoyens devant la loi, qui implique la non-discrimination, permet d'apporter à tous les ressortissants présents en France, quelle que soit leur situation, la protection pleine et entière à laquelle ils peuvent prétendre. Il s'agit d'une conception particulièrement exigeante des droits de l'Homme, qui ne fait pas obstacle à la valorisation de la diversité culturelle, religieuse et linguistique en France.

L'Etat a ainsi su intégrer, depuis longtemps, les pratiques, les usages et les savoirs locaux des communautés d'Outre-mer, dans ses politiques de reconnaissance et de protection des populations autochtones.

La position française n'exclut pas le droit des populations autochtones d'Outre-mer d'avoir, en commun avec les autres membres de leur groupe, leur propre vie culturelle, de professer et de pratiquer leur propre religion, ou d'employer leur propre langue.

Afin de prendre en compte la réalité géographique et coutumière des collectivités françaises d'Outre-mer, des actions et une réglementation spécifiques se sont progressivement constituées. Le cadre constitutionnel particulier de l'Outre-mer garantit la prise en compte des particularités locales.

La France a dans cet esprit soutenu l'adoption en 2007 de la Déclaration politique des Nations Unies sur les droits des personnes appartenant à des peuples autochtones (UNDRIP), dont les dispositions se lisent en France dans le cadre des normes constitutionnelles applicables, comme les autorités françaises l'ont rappelé à l'occasion de cette adoption.

La France partage pleinement les appels de cette Déclaration à une solidarité internationale accrue face aux inégalités et aux phénomènes du changement climatique et de dégradation de l'environnement.

La France poursuit son approche collaborative avec les organismes des Nations Unies sur le sujet.

La France, 4^{ème} bailleur mondial en matière d'aide publique au développement (APD), promeut et met en pratique l'approche d'une APD respectueuse des droits de l'Homme et de la consultation des populations locales. Ses programmes de soutien au développement économique et social et à l'expression culturelle des personnes s'identifiant aux populations autochtones s'inscrivent dans ce cadre.

Au sein de chacun de nos territoires d'Outre-mer, les autorités françaises sont attentives à prendre en considération les aspirations des populations autochtones et à les concilier avec les principes constitutionnels d'indivisibilité de la République, d'unicité du peuple français et d'égalité des citoyens devant la loi qui garantissent l'équité et le respect des droits de chaque citoyen.

En Guyane, les communautés traditionnelles sont principalement amérindiennes et bushinenguées (populations afro-descendantes). Ces communautés traditionnelles bénéficient d'une reconnaissance institutionnelle avec la création des Conseils coutumiers amérindiens et bushinengués. Ces institutions permettent aux populations autochtones et aux communautés traditionnelles de défendre leurs intérêts sur le plan culturel, éducatif et environnemental.

L'État français finance également des programmes de préservation des langues locales et soutient les projets de développement économique durable respectant les traditions locales, notamment en matière d'accès aux ressources naturelles.

En Nouvelle-Calédonie, la population Kanake, reconnue comme population autochtone, bénéficie d'un statut particulier depuis l'Accord de Nouméa en 1998. Cet accord a permis la création d'institutions spécifiques comme le Sénat coutumier, qui défend les droits fonciers et culturels des Kanaks. De surcroît, l'accord de Nouméa érige, en principe général, le fait que « les terres coutumières sont inaliénables, incessibles, incommutables et insaisissables » (article 18, règle dite des « 4i »).

L'article 22 de la loi organique du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie attribue à ce territoire une compétence en matière de statut civil coutumier, de terres coutumières, de palabres coutumiers et de définition des limites des aires coutumières.

Ces terres se trouvent en définitive bien protégées contre toute forme d'appropriation, de prise de contrôle ou de main mise de la part de personnes physiques ou morales extérieures à la sphère coutumière, et à fortiori d'investissement étrangers.

L'État français y finance des initiatives visant à renforcer l'enseignement des langues kanakes, et soutient le développement des activités économiques locales, tout en respectant les droits traditionnels sur la terre et les ressources.

En ce qui concerne la culture kanake, plusieurs réalisations majeures ont vu le jour. Le Centre culturel Tjibaou, inauguré en 1998, est un lieu emblématique de la promotion des arts et traditions kanakes, tout comme l'Académie des langues kanakes, fondée en 2007, qui œuvre à la préservation et à l'enseignement des langues locales.

Ces institutions s'inscrivent dans une volonté plus large d'intégrer la culture kanake dans l'éducation, avec des cours spécifiques et des programmes de formation pour enseignants, ainsi que la reconnaissance officielle de quatre langues kanakes dans l'enseignement.

Par ailleurs, le patrimoine kanak est protégé par des initiatives de recensement des sites sacrés et la restitution d'objets culturels. Le soutien à l'artisanat et aux artisans se fait par des programmes de formation et de commerce équitable, renforçant leur visibilité.

En Polynésie française, la France contribue à la protection des terres et des espaces marins, essentiels pour les peuples polynésiens. Elle soutient également la revalorisation de la langue et des pratiques culturelles polynésiennes, à travers des programmes d'éducation bilingue. L'État y veille à ce que le développement touristique, moteur économique principal, se fasse en harmonie avec la préservation des traditions locales et des écosystèmes.

À travers l'ensemble de ces mesures, l'Etat français s'efforce d'intégrer les spécificités culturelles des populations autochtones dans le développement de ses territoires ultramarins, tout en respectant leurs droits coutumiers et environnementaux.

Par ailleurs, s'agissant de l'action envers les entreprises privées, en 2022 et 2023, la France a contribué de manière déterminante à l'actualisation des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales. Lors de cette mise à jour, le chapitre 4 portant sur les droits humains, et en particulier ceux des populations autochtones, s'est vu renforcé.

La France a co-présidé en février 2023, une réunion ministérielle sur la conduite responsable des entreprises, afin de diffuser ces principes directeurs actualisés à l'échelle internationale.

5.4 Quelles sont les mesures adoptées dans le cadre de la lutte contre la discrimination raciale à l'égard des personnes d'ascendance africaine ?

La France promeut une conception universaliste de la lutte contre le racisme, ancrée dans le respect de la dignité de chaque être humain, sans distinction entre des formes de discrimination raciale.

La France considère qu'assigner à un individu une appartenance à un groupe selon son origine, ou quelque autre critère que ce soit, et lui conférer des droits sur cette seule base n'est pas compatible avec les principes d'indivisibilité et d'universalité des droits de l'Homme, tels que consacrés par la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

Le quatrième plan national d'action contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine pour la période 2023 à 2026 propose ainsi une approche globale de la lutte contre le racisme, en mettant l'accent sur les critères dits « raciaux » (la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique), sans aborder de façon spécifique la discrimination raciale à l'égard des personnes d'ascendance africaine.

5.5 Quelles actions concrètes la France a-t-elle menées en 2025 pour lutter contre les discriminations raciales et les crimes contre l'humanité dans les zones d'implication des entreprises françaises ?

Voir réponse à la question 2.2

6. Perspectives d'avenir et autres thématiques

6.1 Quels sont les résultats de la politique des ressources humaines du ministère en matière d'égalité des chances et de diversité dans l'accès au réseau diplomatique français, en particulier des jeunes issus de milieux socialement défavorisés et des jeunes ultramarins ?

Le MEAE est engagé de longue date dans la promotion de la diversité, véritable marqueur de son ouverture sur le monde. En témoigne la Charte de l'égalité professionnelle et de l'égalité des chances, cosignée par le Ministère, les organisations syndicales et les associations représentatives de ses agents. La politique développée depuis se décline autour de trois axes : a/ la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, b/ le recrutement et l'insertion des personnes en situation de handicap et c/ la promotion de la diversité des origines.

a/ La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Au-delà de l'engagement constant de la France en matière de diplomatie féministe, cette politique se décline en interne pour promouvoir la parité et l'égalité professionnelle. Elle prend la forme d'un plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2027, signé le 11 septembre 2024, par la Secrétaire générale, et les organisations syndicales, qui se décline en six axes stratégiques avec notamment de nouvelles mesures relatives aux violences sexuelles et sexuées et à la santé féminine. Près de 70% des mesures sont initiées.

Plus récemment, le 16 septembre 2025, la Secrétaire générale a signé, au nom du Ministère, la charte d'engagement JamaisSansElles pour donner davantage de visibilité à nos agentes tant en interne qu'en externe et favoriser la parité et la mixité dans les réunions et panels d'interventions.

Le Ministère accueillera les 22 et 23 octobre la 4^{ème} conférence sur les diplomaties féministes. Cette conférence sera consacrée à des échanges de bonnes pratiques à l'international comme en interne au sein des diplomaties des pays participants.

Le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits et de la diversité reste particulièrement mobilisé avec l'organisation et la participation à de nombreux événements (ateliers sur la diplomatie féministe, déjeuners-débats ou séminaires avec les services du MEAE sur cette thématique, participation aux journées internationales pour l'élimination des violences à l'égard des femmes ou pour les droits des femmes.

Les chiffres démontrent les progrès en matière de féminisation :

- Sur 48 nominations d'ambassadeur / d'ambassadrice, 19 sont des femmes (soit 40%). A ce stade, parmi les ambassadeurs nommés pour la première fois, près de deux tiers sont des ambassadrices. Ce chiffre a plus que doublé en 10 ans (14% en 2012, 25% en 2017, 30% en 2022). Elles n'étaient que 16% en 2012 et 17% en 2017. 21 % des postes d'ambassadeurs dans les pays du G7 et du G20 sont occupés par des femmes.
- Dans le haut encadrement en administration centrale, on compte en 2024, 42% de femmes (sur les postes de secrétaire générale et directeurs d'administration centrale).
- Pour la quatrième fois en 2025, le ministère a donc atteint les objectifs de nominations équilibrés fixés par la loi Sauvadet avec 40,43% de femmes parmi les primo-nommés sur des postes de direction en centrale et à l'étranger.

Pour accentuer les efforts en matière de féminisation, le ministère a lancé en 2023 un programme (TREMPLIN) d'accompagnement de femmes qui pourront demain occuper des emplois d'encadrement supérieur. Ce programme initialement destiné aux agentes A et A+, titulaires et contractuelles, a été étendu l'année dernière aux agentes de catégorie B qui encadrent aussi des équipes et sera étendu cette année aux agentes de catégorie C.

b/ le recrutement et l'insertion des personnes en situation de handicap :

Après avoir été présenté aux organisations syndicales en décembre 2024, un nouveau plan en faveur des agentes et agents en situation de handicap 2025-2028 a été publié en le 20 mai 2025 qui organise l'effort du Ministère autour de quatre axes : le recrutement d'agentes et agents en situation de handicap ; le renforcement de l'accompagnement et les actions en faveur du maintien dans l'emploi des agentes et agents en situation de handicap ; la pérennisation de la synergie entre les différents acteurs et actrices de la politique en faveur du handicap ; la poursuite du changement de regard de la communauté de travail sur le handicap. Ce nouveau plan va de pair avec le renouvellement de la convention le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).

Grâce à ces efforts déployés, le taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) a continué à augmenter en 2024, pour atteindre 5,87%. Ce taux reste légèrement en deçà du seuil légal de 6% mais progresse de manière continue depuis 2017, date à laquelle il s'établissait à 4,16%.

Dans l'objectif de continuer à progresser dans l'inclusion des personnes en situation de handicap, le ministère va reconduire en 2025 pour la huitième fois sa participation au DuoDay, lors duquel les agents volontaires reçoivent pendant une journée une personne en situation de handicap extérieure au ministère et l'associent à leurs activités sous forme d'un duo. L'enjeu de cette opération est double : sensibiliser nos agents et agentes à l'insertion du handicap en milieu professionnel et susciter des vocations parmi leurs « duos » pour les

métiers du ministère. Le 21 novembre 2024, 38 duos ont été constitués et ce, à tous les niveaux et dans des services variés. Cet engagement s'est également manifesté au plus haut niveau (ministre, ministre délégué, secrétaire d'Etat, DGAM, DRH, etc.).

c/ la promotion de la diversité des origines :

Le Ministère poursuit son action pour faire découvrir ses missions et ses métiers auprès de publics aux origines diverses, dans une logique de diversification de ses profils et d'ouverture sur la société civile. Cet effort s'articule sur trois axes.

Le premier axe est d'accueillir et accompagner des jeunes d'origine sociale ou géographique diverses. Cela prend la forme de l'accueil d'élèves issus d'établissements REP et REP+ lors de stage d'immersion de troisième et de seconde au Ministère (en 2024, 100 collégiens accompagnés). Pour sa cinquième édition, une Académie diplomatique d'été s'est tenue cet été et a accueilli près de 100 lycéens et étudiants retenus sur des critères sociaux (bourses) et sur l'excellence de leur parcours scolaires et universitaires.

Enfin, le Ministère est partenaire de l'association La Cordée, engagée en faveur de l'égalité des chances, pour promouvoir et développer le mentorat au profit d'étudiantes et étudiants intéressés par la carrière diplomatique. Ce partenariat repose sur le volontariat d'agents (aujourd'hui plus d'une vingtaine).

Le second axe est d'aller à la rencontre des publics diasporiques pour mieux faire connaître le Ministère, ses métiers, ses voies d'accès. Par exemple, le Ministère – essentiellement la DRH mais aussi la Direction de l'Afrique et de l'Océan indien – a participé à plusieurs forums étudiants et salons à Paris et en province pour promouvoir la filière Afrique et attirer des jeunes qui ont un lien, une connaissance de ce continent prioritaire pour nos intérêts (exemple : forum Ancrages en avril 2025 à Marseille, Africa Day à Paris le 4 octobre 2025).

Le troisième axe porte sur la diversification du recrutement. Le Ministère a recours au dispositif PACTE, qui permet de recruter des jeunes de moins de 28 ans sans le bac ou des personnes de plus de 45 ans au chômage de longue durée. Environ cent agents ont été ainsi recrutés depuis la création de ce dispositif, dont 40 sont actuellement en poste à l'étranger. En septembre 2025, le ministère a accueilli trois agents, au sein de ses directions, au titre du PACTE. La réforme des concours (dont la création d'une section Afrique pour les concours Orient), l'attention portée au recrutement de profils plus divers et variés a permis d'ouvrir davantage le ministère à des jeunes issus de milieux défavorisés.

S'agissant des territoires ultramarins, France volontaires, opérateur du MEAE, mène régulièrement des actions pour favoriser l'employabilité des jeunes ultramarins à travers leur engagement dans le volontariat international.

Plusieurs programmes sont conduits par France Volontaires dans les Outre-mer, notamment à la Réunion, Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Guyane et aux Antilles pour développer l'engagement des jeunes ultramarins dans le domaine de la coopération internationale.

En revanche, le MEAE n'établit pas de recensement statistique spécifique concernant le recrutement des jeunes ultramarins.

6.2 Quelles sont les perspectives du ministère pour les années à venir ?

En matière de ressources humaines, un nouveau Plan d'action ministériel va être rédigé à l'automne 2025, afin de matérialiser et étoffer les actions du MEAE en matière de diversité des origines. Une communication sera élaborée à cette occasion.

Dans ce cadre, le réseau des référentes et référents Égalité, qui réunit aujourd'hui près de 300 agentes et agents en fonction aussi bien en France qu'à l'étranger, va voir ses missions s'élargir aux quatre engagements du ministère : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, la diversité des origines et l'insertion des personnes LGBTQIA+ dans un environnement de travail inclusif. Ces engagements contribuent à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme au sein du ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

Au niveau européen, une nouvelle « *Stratégie de l'UE sur la lutte contre le racisme* » est en cours de préparation par la Commission et devrait être publiée au dernier trimestre 2025. Elle aura pour objectif de renforcer l'action de l'UE en la matière, en intégrant les défis relevés dans le rapport de la Commission européenne sur la mise en œuvre du plan d'action de l'UE de lutte contre le racisme 2020-2025, publié le 26 septembre 2024 (ex : racisme structurel et accès aux services publics notamment).

De manière générale, la France continuera d'œuvrer systématiquement pour l'inclusion de références aux discriminations et aux inégalités liées au racisme, à la xénophobie et à l'antisémitisme au sein des stratégies et plans de travail de la Commission et dans le cadre des initiatives législatives et non législatives de l'UE.

En outre, il semble opportun que les programmes de l'Union européenne, notamment en faveur des jeunes, aient un objectif de diversité des bénéficiaires, afin de lutter contre toutes formes de discriminations ou d'autocensures, notamment liées au racisme. En ce sens, les autorités françaises plaident pour un objectif de généralisation d'Erasmus + et du Corps européen de solidarité (CES) pour les jeunes ayant le moins d'opportunité (JAMO).

Au niveau bilatéral, la France continuera d'apporter son soutien technique à l'élaboration de stratégies nationales de lutte contre l'antisémitisme ou de mesures dédiées à cette forme de discrimination dans les Etats membres qui n'en disposent pas encore.

Au niveau multilatéral, la France est candidate à la présidence de l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste pour 2027. La candidature sera déposée en octobre 2025 et l'année 2026 sera dédiée à la préparation de la présidence française, en lien constant avec les institutions mémorielles françaises.

7. Suivi des recommandations de la CNCDH. Voici¹³ les recommandations formulées par la CNCDH dans son Rapport 2024. Dans quelle mesure le ministère compte-t-il mettre en place ces recommandations ?

¹³ **Recommandation n° 38** : La CNCDH recommande que la France, en accord avec ses obligations internationales, s'engage de manière effective à mettre en œuvre les recommandations acceptées lors de l'examen périodique de mai 2023.

Des éléments de réponse sur le suivi de ces recommandations sont apportés à la question 3 (suivi de l'Examen périodique universel ; engagement avec les procédures spéciales).

Recommandation n° 39 : La CNCDH recommande que, conformément à ses engagements, la France présente un rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre des recommandations acceptées dans le cadre de l'Examen périodique universel (EPU).

Recommandation n° 40 : La CNCDH recommande à la France, dans le cadre de son prochain Examen périodique universel (EPU), de mettre en place des consultations nationales élargies permettant à la société civile, dans sa diversité, et aux parlementaires de participer au processus, et notamment à l'établissement du rapport national.

Recommandation n° 41 : La CNCDH recommande à la France de mettre en œuvre la recommandation n° 18 de l'Examen périodique universel (EPU) concernant l'établissement d'un mécanisme d'élaboration des rapports et de suivi des recommandations en matière de droits humains émanant de l'EPU, des procédures spéciales ainsi que des organes internationaux et régionaux de traités. Ce mécanisme doit être doté d'un mandat précis qui prendrait la forme d'une structure interministérielle rattachée au Premier ministre avec des points focaux interministériels. De plus, le mécanisme devrait être doté des moyens techniques et humains dédiés à cette tâche, et avoir la capacité de mener des consultations régulières auprès de la CNCDH, la société civile et les parlementaires, ainsi que de communiquer et collaborer avec les mécanismes internationaux des droits humains concernés.

Recommandation n° 42 : La CNCDH recommande à nouveau 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.

Recommandation n° 43 : La CNCDH recommande à la France de répondre dans les meilleurs délais à la demande de visite du Mécanisme international d'experts indépendants chargé de promouvoir la justice et l'égalité raciales dans le contexte du maintien de l'ordre.

Recommandation n° 44 : La CNCDH recommande de manière générale à la France de collaborer efficacement avec l'ensemble des procédures spéciales et de répondre favorablement aux demandes de visites sur le territoire français conformément à leur engagement d'invitation permanente.