

Proposition de loi (n° 2473)
visant à promouvoir la France des accents
Document faisant état de l'avancement des travaux du rapporteur,
M. Christophe Euzet
13 novembre 2020

MESDAMES, MESSIEURS,

Le groupe Agir ensemble a fait le choix d'inscrire à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale le jeudi 26 novembre, journée réservée à ses initiatives conformément au cinquième alinéa de l'article 48 de la Constitution, une proposition de loi visant à promouvoir la France des accents. À sa demande, la Conférence des Présidents a décidé que son examen s'opérerait selon la procédure d'examen simplifiée ⁽¹⁾.

Cette proposition de loi entend valoriser la diversité de la langue française en prohibant les discriminations sur le fondement de l'accent. L'accent est une manière de prononcer une langue qui est corrélée à une origine locale, générationnelle ou sociale et qui se distingue de la prononciation considérée comme normale ou dominante.

Dans une étude récente ⁽²⁾, la moitié des personnes interrogées estimait s'exprimer avec un accent. 54 % d'entre elles déclaraient faire face « *souvent* » ou « *de temps en temps* » à des moqueries dans la vie quotidienne pour cette raison et 32 % affirmaient avoir déjà été l'objet de discriminations au cours de leurs études ou de leur vie professionnelle. Pourtant, ces discriminations, parfois ouvertement assumées, ne font l'objet d'aucune reconnaissance car, pour illégitimes qu'elles soient, elles ne sont pas condamnées par la loi.

Cette situation est inacceptable. Elle est contraire aux valeurs de la République et aux fondements de notre démocratie.

Il s'agit d'abord d'une question de liberté : celle de prononcer le français en exprimant ses origines sociales ou locales sans être traité différemment, moqué ou méprisé. Gommer son accent ou demander à ses enfants de le faire pour ne pas compromettre ses chances de réussir ses études, d'accéder à un emploi ou de trouver un logement provoque des souffrances psychologiques sous-estimées et portera, à terme, atteinte à la richesse et à la diversité de la langue française.

(1) Articles 103 et suivants du Règlement de l'Assemblée nationale.

(2) Étude réalisée en janvier 2020 par l'IFOP auprès de 2 019 personnes pour l'ouvrage de Jean-Michel Apathie et Michel Feltin-Palas, *J'ai un accent et alors ?*, Michel Lafon, 2020.

Il s’agit également d’une question d’égalité. Les discriminations liées à l’accent écartent injustement ceux qui en sont porteurs de nombreuses opportunités, en particulier dans leur formation et leur vie professionnelle. Dès lors que la grammaire et la syntaxe sont justes, rien ne justifie que l’accent devienne un outil de sélection et de domination, en particulier dans les domaines où la parole est valorisée.

La parole des personnes s’exprimant avec un accent est souvent disqualifiée en raison des préjugés qui y sont attachés. Ces discriminations rompent notamment l’égalité d’accès à la parole publique. Combien sont-ils, sur les plateaux de télévision, sur les écrans de cinéma, dans les théâtres ou dans le monde des affaires à parler avec un accent ? Ils sont rares et souvent cantonnés à des rôles stéréotypés.

Il s’agit, enfin, d’une question de fraternité : les discriminations fondées sur l’accent menacent notre cohésion nationale. Il n’en va pas seulement de l’accès à l’expression publique, mais aussi de l’identification de tous les citoyens à celle-ci. Près de trente millions de français s’expriment avec un accent dans notre pays et l’uniformité de la manière de s’exprimer au niveau national nourrit un sentiment d’exclusion et menace la richesse de notre patrimoine linguistique. En retour, cela alimente la méfiance de certaines régions à l’égard du pouvoir central et une incompréhension eu égard aux nombreuses mesures prises en faveur d’autres minorités dont la légitimité n’est pourtant plus à démontrer.

Il est donc indispensable de recourir à des dispositions légales contraignantes, comme cela a été fait pour toutes les autres formes de discriminations, dans la perspective d’amorcer une évolution des mentalités sur la question.

C’est l’occasion pour l’Assemblée nationale, où tous les accents du français résonnent fièrement au cours de nos débats, de reconnaître cette discrimination qui présente un enjeu symbolique important dans une période où l’unité nationale est plus que jamais nécessaire.

*

* *

I. LES ACCENTS EN FRANCE : ENTRE DIVERSITÉ ET PRÉJUGÉS

A. QU'EST-CE QU'AVOIR UN (BON) ACCENT ?

Pour Philippe Blanchet, sociolinguiste et auteur de nombreux ouvrages à ce sujet, « *l'accent est une manière de prononcer une langue qui est corrélée à une origine locale, générationnelle ou sociale et qui se distingue de la prononciation normale ou dominante* ». Il n'y a donc pas de prononciation sans accent mais il existe un accent dominant, souvent assimilé à celui de la bourgeoisie parisienne. Miguel Zamacoïs, dans son poème *L'Accent*, rappelait ainsi que : « *Tout dépendant de la façon de voir / Ne pas avoir l'accent, pour nous, c'est en avoir* »⁽¹⁾.

En France, selon une étude récente, un français sur deux considérerait qu'il s'exprime avec un accent régional, soit environ 30 millions de personnes⁽²⁾. 21 % estiment même que leur accent est marqué.

L'accent ne doit pas être confondu avec un défaut de prononciation ou de maîtrise de la langue (manque de vocabulaire, fautes de grammaire, *etc.*) qui peut, sous certaines conditions, être un critère de distinction légitime, par exemple pour accéder à un emploi. L'argument de la difficulté de compréhension est parfois avancé pour justifier les discriminations à l'accent. Pourtant, il est très rare qu'une personne maîtrisant parfaitement la langue française ne soit pas compréhensible.

Entendu par votre rapporteur, l'avocat Bertrand Périer, spécialiste de l'art oratoire et auteur en 2017 d'un ouvrage intitulé *La parole est un sport de combat*, a rappelé que « *parler, c'est dire sa culture avant de transmettre un message. Le verbe "s'exprimer" traduit d'ailleurs la manière dont la parole rend audible la personnalité de son interlocuteur* ». L'accent n'est donc pas seulement une façon de parler mais aussi la traduction d'une culture, d'un héritage, d'une origine sociale ou géographique. Y sont souvent associés des expressions ou des mots propres à une région qui font la diversité et la richesse de la langue française mais qui, aux yeux de certains, contestent son unité. L'accent constitue donc un enjeu intrinsèquement politique.

L'accent est le produit d'un rapport de force et d'une histoire. L'accent français dominant n'a pas toujours été le même. Avant la Révolution française, c'était la prononciation de l'aristocratie et de la noblesse qui dominait : les « *r* » étaient roulés et le mot « *roi* » se prononçait comme s'il s'écrivait « *roué* ». Après 1789 se produisit une rupture avec cet accent qui est devenu synonyme de vulgarité car il a longtemps été conservé dans certaines régions rurales. La période de la Terreur et la tradition centralisatrice de la France ont encouragé le rejet des accents minoritaires, au même titre que celui des langues régionales⁽³⁾.

(1) Extrait de la pièce de théâtre de Miguel Zamacoïs, *La Fleur merveilleuse*, Paris, Comédie-Française, 23 mai 1910.

(2) Étude Ifop réalisée auprès de 2 019 personnes pour l'ouvrage de Jean-Michel Apathie et Michel Feltin-Palas, *J'ai un accent et alors ?*, Michel Lafon, 2020.

(3) Philippe Blanchet, « *Entre droits linguistiques et glottophobie, analyse d'une discrimination instituée dans la société française* », Les cahiers de la LCD, 2018/2 (N° 7), p. 27-44.

L'accent reflète un rapport de domination sociale et culturelle. Comme l'écrit Philippe Blanchet : « *Le français artificiellement standardisé des dominants est exigé pour avoir accès au capital symbolique (linguistique, culturel, éducatif, politique et donc souvent aussi économique) et aux droits. Les locuteurs d'autres variétés linguistiques en sont exclus, sauf à renoncer à leurs propres identités linguistiques et à se soumettre* »⁽¹⁾. L'accent devient un critère de *distinction*, au sens que donne Pierre Bourdieu à ce concept, c'est-à-dire qu'il s'intègre dans une hiérarchie de pratiques culturelles permettant aux individus de s'intégrer à une classe en se distinguant d'autres classes. Selon Pierre Bourdieu, « *une classe est définie par son être-perçu autant que par son être, par sa consommation [...] autant que par sa position dans les rapports de production* »⁽²⁾.

B. UNE PRONONCIATION PORTEUSE DE NOMBREUX PRÉJUGÉS

Les accents sont également porteurs de préjugés qui ne sont pas sans lien avec les rapports de force qui s'exercent autour d'eux. L'accent peut être considéré comme un instrument d'*hégémonie culturelle*. Dans la pensée d'Antonio Gramsci, cela signifie qu'ils peuvent constituer l'un des moyens par lesquels des groupes dominants exercent, à leur avantage, une emprise sur les représentations culturelles de l'ensemble de la société.

On associe depuis longtemps aux langues et aux accents des caractéristiques politiques ou des caractères correspondant à la culture réelle ou supposée qui s'y rattache. En 1794, dans son *Rapport du Comité de salut public sur les idiomes*, Bertrand Barère écrivait : « *Le fédéralisme et la superstition parlent bas-breton ; l'émigration et la haine de la République parlent allemand ; la contre-révolution parle l'italien, et le fanatisme parle basque* ».

Aujourd'hui, les préjugés accolés aux accents sont moins lourds de sens. Selon le contexte, ils sont perçus avec bienveillance, condescendance, méfiance ou mépris. Votre Rapporteur ne listera pas les clichés attachés à chaque accent dans nos représentations collectives. Le plus souvent, ils dévalorisent ceux qui le portent et les disqualifient pour aborder d'autres sujets que ceux auxquels leur accent est associé.

Ces préjugés sont véhiculés par la culture et les médias : il est rare d'entendre des accents au théâtre, au cinéma, à la radio ou à la télévision. Lorsque cela arrive, ce sont souvent des rôles stéréotypés. La journaliste Camille Langlade observe qu'il n'y a « *qu'à regarder chaque jour les feuillets quotidiens d'avant-soirée des trois premières chaînes pour s'en convaincre. De Sète à Marseille en passant par Montpellier, heureusement que le soleil et la mer sont là pour nous rappeler que l'action se déroule dans le Sud* »⁽³⁾.

(1) Philippe Blanchet, « *Entre droits linguistiques et glottophobie, analyse d'une discrimination instituée dans la société française* », op. cit.

(2) Pierre Bourdieu, *La Distinction*, Les Éditions de Minuit, 1979.

(3) Camille Langlade, « *On va continuer encore longtemps avec cette télévision sans accent ?* », Télérama, 30 décembre 2019.

Pour Philippe Blanchet : « *Plus un film ou une série vise un certain sérieux, une forme de gravité, plus on en exclut les variétés du français qu'on abandonne à des formes plus populaires de divertissement* »⁽¹⁾.

Ces préjugés conduisent à attendre une prononciation différente selon les statuts et les responsabilités. L'avocat Bertrand Périer constate qu'on « *effectue souvent un parallèle entre le " bien parler " et le " bien gouverner "* ». Jacques Derrida écrivait ainsi : « *Je n'en suis pas fier, je n'en fais pas une doctrine, mais c'est ainsi : l'accent, quelque accent français que ce soit, et avant tout le fort accent méridional, me paraît incompatible avec la dignité intellectuelle d'une parole publique. (Inadmissible, n'est-ce pas ? Je l'avoue) Incompatible a fortiori avec la vocation d'une parole poétique : avoir entendu René Char, par exemple, lire lui-même ses aphorismes sentencieux avec un accent qui me parut à la fois comique et obscène, la trahison d'une vérité, cela n'a pas peu fait pour ruiner une admiration de jeunesse* »⁽²⁾.

Dès lors que ces représentations sont partagées, il devient plus difficile de prétendre à certains métiers à cause de son accent. Au cours d'une même audition, votre Rapporteur a ainsi pu entendre qu'il existait une « *hiérarchie des accents* », « *qu'avec un accent, il faut faire de la presse écrite ou commenter le sport* », « *qu'une école de journaliste apprend à prononcer un français standardisé* » ou encore « *qu'avoir un accent ou décider de le gommer n'est qu'un choix* ».

L'accent apparaît donc comme un outil de domination sociale et culturelle qu'illustrent les discriminations à l'encontre de ceux qui en sont porteurs. On pourra également constater que dans certaines régions, cette hiérarchie peut être différente : c'est alors l'accent local qui peut dominer la prononciation considérée comme normale au niveau national et nourrir d'autres discriminations en retour.

II. LA NÉCESSAIRE RECONNAISSANCE DES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ACCENT

Une discrimination est une disparité de traitement fondée sur un critère reconnu comme illégitime ou illégal. Les discriminations liées à l'accent reposent sur un critère illégitime mais elles ne sont que partiellement illégales et donc faiblement reconnues comme telles. C'est cette incohérence que la présente proposition de loi propose de corriger.

A. UNE RÉALITÉ DÉMONTRÉE

Philippe Blanchet constate qu'il existe des critères de discrimination qui sont éthiquement inacceptables mais qui ne sont pas juridiquement interdits. C'est le cas de la glottophobie et, plus particulièrement, des discriminations fondées sur l'accent.

(1) Philippe Blanchet, « *Entre droits linguistiques et glottophobie, analyse d'une discrimination instituée dans la société française* », op. cit.

(2) Jacques Derrida, *Le Monolinguisme de l'autre*, Éditions Galilée, 1996.

La glottophobie implique qu'une personne « *est rejetée non seulement parce qu'elle parle une langue au lieu d'une autre, autrement dit parce qu'elle ne parle pas la langue attendue, valorisée et considérée comme LA langue qu'il faut parler ; elle est rejetée parce qu'elle utilise, au sein d'une seule et même langue, une variété linguistique qui est considérée comme inférieure ou incorrecte (un accent, une manière de parler ou d'écrire, un certain vocabulaire, un certain registre)* »⁽¹⁾.

La glottophobie regroupe donc l'ensemble des discriminations linguistiques dont celles fondées sur l'accent font partie. Parler d'une « *phobie* », c'est-à-dire d'une peur ou d'une haine, est excessif. Effectivement, on ne recense pas d'agressions physiques comme en provoquent l'homophobie et la xénophobie.

En revanche, les personnes portant un accent sont souvent victimes de moqueries et leur parole est parfois disqualifiée ou méprisée. Comme le chantait Fernandel dans la chanson *Les Gens riaient* : « *Je ne sais pas pourquoi quand je parlais les gens riaient. Je ne sais pas pourquoi depuis toujours c'était comme ça. À l'école, déjà tout enfant, lorsque je répondais "Présent", toute la classe riait, riait et ces rires me rendaient triste. [...] Un beau jour, j'en ai fait mon métier, un peu forcé, presque obligé. Le public riait, riait et je n'étais plus triste* ».

Selon Philippe Blanchet, les discriminations à l'encontre des personnes portant un accent étaient pourtant plus faibles au cours de la première moitié du XX^e siècle car la pratique du français était déjà un succès face aux langues régionales. On compte, au cours de cette période, davantage de responsables politiques nationaux, comme Vincent Auriol, ou d'intellectuels, comme Gaston Bachelard, qui portent un accent qu'aujourd'hui.

De nombreux ouvrages ou articles de presse ont retranscrit des témoignages de personnes ayant subies de telles discriminations dans leur vie étudiante ou professionnelle :

– « *On me faisait comprendre qu'avec cet accent, je ne pouvais pas connaître mon métier [d'agent immobilier], et encore moins le marché parisien. Je suis fière de mon Sud et je m'étais dit que je ne laisserais jamais tomber mon accent pour des Parigots : c'est pourtant ce que j'ai fini par faire.* » ;

– « *On me l'a fait vite comprendre dès l'école de journalisme : hors de question de garder son accent. Cela distrairait trop l'oreille de l'auditeur.* » ;

– « *Toute la rédaction écoutait mon premier micro-trottoir et j'avais eu le malheur de laisser une de mes questions dans l'enregistrement... Ils ont tous éclaté de rire : "Bah, dis donc, t'as un de ces accents de la banlieue !" J'ai compris que ce domaine ne serait pas pour moi.* »⁽²⁾ ;

(1) Présentation du colloque « Glottophobie et discrimination » organisé le 13 juin 2018 à l'université Paris-Est-Créteil.

(2) Alice Raybaud, « Faut-il gommer son accent pour réussir son entrée dans la vie active ? », *Le Monde*, 26 octobre 2020.

– « *Certains comédiens finissent par renoncer [à leur accent]. C'est le cas de Julien Masdoua [...]. À ses débuts, l'acteur natif de la région de Montpellier a rapidement dû gommer ses modulations occitanes pour réussir les castings. [...]* “ En Angleterre ou en Espagne, il y a des *coachs* d'accent sur les tournages. Ce serait impensable ici. ” *Et l'interprète de conclure, amer : “Là-bas l'accent est marqueur d'une identité, ici il est synonyme de handicap, de “blague”, de “côté terroir”, sans jamais être pris au sérieux ”.* »⁽¹⁾ ;

– « *Si un journaliste avec un accent à couper au couteau arrivait à la télévision, bah, non, je ne vais pas le prendre. Et je défendrai l'idée de ne pas le prendre parce qu'on ne comprend pas ce qu'il raconte* »⁽²⁾.

Dans l'emploi, cette discrimination concerne très fortement les métiers où l'expression est importante : enseignement, métier du contact ou de l'accueil, métiers de parole (journalisme, acteurs...). Bertrand Périer en conclut que « *là où elle est valorisée, la parole est uniformisée* ».

Des études quantitatives confirment ces impressions. Selon un sondage réalisé par l'Institut français d'opinion publique pour l'ouvrage de Jean-Michel Apathie et Michel Feltin-Palas, *J'ai un accent et alors ?* :

– 54 % des personnes considérant porter un accent déclarent faire face « *souvent* » ou « *de temps en temps* » à des moqueries en raison de leur accent dans la vie quotidienne ;

– 32 % d'entre elles affirment avoir été l'objet de discriminations pendant leurs études ou leur vie professionnelle. Ce chiffre atteint 36 % chez les cadres.

Votre Rapporteur est conscient que ces statistiques doivent être considérées avec précaution, mais elles indiquent malgré tout que le critère de l'accent est l'un des seuls critères de discrimination d'ampleur n'étant pas reconnu dans la loi.

B. DES CONSÉQUENCES LOURDES POUR LES INDIVIDUS ET LA SOCIÉTÉ

En premier lieu, ces discriminations font des accents une source d'inégalité injustifiée. Dès lors, les personnes porteuses d'un accent sont tentées de le gommer ou d'inciter leurs enfants à ne pas conserver un élément de personnalité qui risque de peser dans leur réussite. Sur le long terme, votre Rapporteur s'inquiète de leur disparition, qui serait une perte pour le patrimoine linguistique de la France, au profit d'une uniformisation de la manière de prononcer la langue française.

Il en va également du rayonnement culturel de la France : 300 millions de personnes parlent français dans le monde avec des prononciations différentes. Le rejet et la moquerie de ces accents risquent de dissuader certains de ses locuteurs.

(1) Camille Langlade, « *On va continuer encore longtemps avec cette télévision sans accent ?* », Télérama, 30 décembre 2019.

(2) Citation du directeur délégué de l'information à France Télévisions dans l'ouvrage de Françoise Weck, Putain d'accent ! Comment les méridionaux vivent leur langue, L'Harmattan, 2008.

Pour les personnes qui se forcent à perdre leur accent, il s'agit d'une atteinte à leur personnalité et à leurs origines. Bertrand Périer a constaté que « *perdre son accent ou sa façon de parler peut devenir une obsession pour les jeunes de certains quartiers* ». Lors de son audition, Michel Feltin-Palas a souligné que cela peut être « *une source de souffrances psychologiques plus graves qu'on ne le croit* ».

Dans le documentaire de Pierre Carles *La sociologie est un sport de combat* (2001), Pierre Bourdieu, qui avait gommé son accent béarnais pour intégrer l'École normale supérieure, revenait sur son rapport à l'accent : « *Quand je descendais dans mon pays, quand j'arrivais à Dax, que j'entendais l'accent, ça me faisait horreur, ça me faisait physiquement horreur* ». Il explique également que « *quand on vient d'un petit milieu, d'un pays dominé, on a de la honte culturelle. Moi j'avais de la honte de mon accent qu'il fallait corriger* ».

Pour ceux qui conservent leur accent, ces discriminations ont de graves conséquences, qui se répercutent sur la société toute entière. La dévalorisation, les pertes d'opportunités et l'impossibilité de prétendre à certaines fonctions nourrissent un sentiment d'injustice qui fragmente la société.

Individuellement, les personnes concernées se sentent rejetées. Leur parole est disqualifiée avant même que leurs propos soient considérés. Pour Philippe Blanchet, cela pose une question démocratique : « *empêcher une personne ou un groupe de s'exprimer à l'aide de ses propres moyens d'expression limite ou empêche totalement la participation à la vie démocratique* »⁽¹⁾.

Ce discours dévalorisant provoque en retour des tensions à l'encontre des personnes s'exprimant avec l'accent dominant. Il nourrit également une concurrence malsaine entre les discriminations, les minorités audibles ne se sentant pas reconnues tandis que des efforts importants et légitimes sont engagés en faveur des minorités visibles.

Enfin, les difficultés d'accès des personnes porteuses d'un accent aux métiers de la parole et du pouvoir (journalistes, comédiens, responsables politiques, hauts fonctionnaires, dirigeants d'entreprise...) provoquent une perte d'identification des citoyens à l'égard des personnes qui les représentent et qui s'adressent à eux. Cela alimente la défiance envers le pouvoir central et les élites dans une période où l'unité est requise. Aux yeux de votre Rapporteur, l'intensité de la crise dite des « Gilets jaunes » dans le sud de la France en est l'illustration.

Pour toutes ces raisons, les discriminations fondées sur l'accent doivent être reconnues, devenir illégales et être condamnées.

(1) Philippe Blanchet, « *Entre droits linguistiques et glottophobie, analyse d'une discrimination instituée dans la société française* », op. cit.

C. UNE PROPOSITION DE LOI VISANT À RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN FRANCE

1. Les critères de discrimination en Europe et en France

Les critères de discrimination reconnus dans les pays démocratiques varient autour d'un socle commun fixé par les principaux textes internationaux : origine, race, convictions politiques et religieuses, sexe ou genre, orientation sexuelle, âge, handicap. Chaque pays a pu ensuite reconnaître des critères plus précis ou supplémentaires. Ainsi, lors de son audition par votre Rapporteur le 26 février 2020, le Défenseur des droits a indiqué que les pays de l'Union européenne reconnaissent en moyenne dix critères : « *c'est davantage qu'en Allemagne où seulement six critères ont été retenus mais très loin de la France qui reconnaît désormais vingt-cinq critères entre le code du travail et le code pénal ⁽¹⁾, trente-et-un en incluant le code de la santé publique et le code de l'éducation* ».

La reconnaissance de ces nombreux critères permet un suivi précis de la nature des discriminations dénoncées. Selon les statistiques du Défenseur des droits, le handicap, l'origine, l'état de santé, la nationalité et l'âge sont les principaux critères mentionnés dans les saisines dont il fait l'objet.

RÉPARTITION DES SAISINES DU DÉFENSEUR DES DROITS SELON LE CRITÈRE DE DISCRIMINATION

Handicap	22,7 %
Origine	14,5 %
État de santé	10,3 %
Nationalité	9,9 %
Âge	5,7 %
Activités syndicales	5,5 %
Sexe	5,4 %
Situation de famille	4,1 %
Grossesse	3,2 %
Convictions religieuses	2,6 %
Orientation sexuelle	1,9 %
Identité de genre	1,7 %
Opinion politique	0,9 %
Autres	11,6 %

Rapport annuel 2019 du Défenseur des droits

On distingue généralement les discriminations directes et les discriminations indirectes, qui sont toutefois sanctionnées de la même manière.

Une discrimination directe est une mesure prise sur le fondement d'un critère prohibé par les règles de non-discrimination. Il s'agit par exemple d'une annonce pour un emploi précisant le genre de la personne recherchée.

(1) Voir le commentaire des articles 1^{er} et 2.

Une discrimination indirecte est une mesure qui paraît initialement neutre mais qui produit en réalité des effets tendant à rompre l'égalité sur un des critères prohibés sans répondre à un but légitime. Par exemple, l'employeur qui rémunère mieux une tâche (la réparation) qu'une autre (la vente) est susceptible de commettre une discrimination indirecte si l'essentiel des personnes occupées à la réparation sont des hommes et que l'essentiel des personnes occupées à la vente sont des femmes.

Le droit de la lutte contre les discriminations a évolué pour favoriser la détection et la sanction des comportements discriminatoires en autorisant les actions de groupe en la matière ⁽¹⁾ et les CV anonymes ⁽²⁾, en permettant les démarches ayant pour objectif de tester les comportements discriminatoires ⁽³⁾ et en renversant partiellement la charge de la preuve ⁽⁴⁾.

2. Une reconnaissance imparfaite de l'accent parmi les critères de discrimination liées à la langue ou à l'origine

Les discriminations liées à l'accent pourraient être considérées comme illégales au regard du droit international et du droit européen qui prohibent les discriminations linguistiques, sans faire référence explicitement à la diversité des prononciations d'une même langue :

– le Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966, à son article 26, prévoit que : « *La loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment [...] de langue [...]* » ;

– la Convention internationale des droits de l'Enfant de 1989, à son article 2§1, stipule que : « *Les États parties s'engagent à respecter les droits qui sont énoncés dans la présente Convention et à les garantir à tout enfant relevant de leur juridiction, sans distinction aucune, indépendamment de toute considération [...] de langue [...]* » ;

– la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe, à son article 14, énonce que : « *La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur [...] la langue [...]* » ;

– la Charte européenne des droits fondamentaux de l'Union européenne, à son article 21§1, dispose que : « *Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur [...] la langue [...]* ».

(1) Articles L. 1134-6 à L. 1134-10 du code du travail.

(2) Article L. 1221-7 du code du travail.

(3) Article 225-3-1 du code pénal.

(4) Article L. 1134-1 du code du travail.

Le Conseil constitutionnel a également admis que la diversité linguistique était un élément constitutif de la liberté d'expression : « *la liberté de communication et d'expression proclamée par l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen [...] implique le droit pour chacun de choisir les termes jugés par lui les mieux appropriés à l'expression de sa pensée ; que la langue française évolue, comme toute langue vivante, en intégrant dans le vocabulaire usuel des termes de diverses sources, qu'il s'agisse d'expressions issues de langues régionales, de vocables dits populaires, ou de mots étrangers* »⁽¹⁾. Là encore, il n'est fait aucune référence à l'accent bien qu'il soulève des difficultés moins importantes que les langues régionales.

Enfin, les discriminations fondées sur l'accent ne sont que partiellement appréhendées par le critère de l'origine et celui de la capacité de parler une langue autre que le français. La direction générale du travail a d'ailleurs indiqué qu'elle ne recensait aucune procédure relative à une discrimination fondée sur l'accent alors que celles-ci sont régulièrement dénoncées et parfois ouvertement assumées par des recruteurs dès lors qu'elle n'est pas explicitement interdite. Pour Michel Feltin-Palas, « *il s'agit d'une discrimination qui n'est pas la plus grave mais qui est récurrente et surtout qui n'est pas reconnue comme telle* ».

3. L'objet de la proposition de loi : reconnaître l'accent comme un critère de discrimination

Pour Philippe Blanchet la lutte contre la glottophobie doit se décliner à trois niveaux : « *Un niveau macro : des actions globales portant sur l'ensemble de la société [...] ; un niveau intermédiaire : des actions éducatives à tous niveaux [...] ; un niveau micro : des actions de terrain au quotidien de chacun d'entre nous pour transformer nos représentations [...]* »⁽²⁾.

C'est à ce premier niveau que votre Rapporteur souhaite intervenir pour participer à un changement des mentalités. Car même si rien n'empêche le juge de reconnaître des discriminations liées à l'accent, l'absence de ce critère dans la loi les rend secondaires en comparaison avec les critères reconnus.

Votre Rapporteur entend la critique consistant à craindre que la multiplication des critères nuise à la bonne identification des discriminations et complexifie l'office du juge. Néanmoins, il estime que ce n'est qu'en mettant un nom sur ces discriminations que les personnes (victimes comme auteurs) prendront conscience qu'ils subissent ou exercent des comportements discriminatoires.

En outre, au regard du nombre de critères existants, dont certains ne concernent qu'un très faible nombre de situations, reconnaître les discriminations liées à l'accent, qui peuvent potentiellement concerner près de la moitié de la population, semble cohérent.

(1) *Décision n° 94-345 DC du 29 juillet 1994, Loi relative à l'emploi de la langue française, cons. 6.*

(2) *Philippe Blanchet, « Entre droits linguistiques et glottophobie, analyse d'une discrimination instituée dans la société française », op. cit.*

Comme l'a indiqué M. Jacques Toubon, alors Défenseur des droits, le 26 février 2020 : « *dans la lutte contre les discriminations, on a complété l'égalité devant la loi avec l'égalité par la loi* ». Le législateur y a donc toute sa responsabilité.

Enfin, l'affirmation de ce critère permettra l'élaboration de statistiques officielles sur le sujet, qui n'existent pas actuellement en l'absence de reconnaissance légale.

L'article premier introduit l'accent comme critère de discrimination dans la liste dressée à l'article 225-1 du code pénal.

L'article second modifie l'article L. 1132-1 du code du travail pour y intégrer l'accent comme critère de discrimination dans l'accès à l'emploi.

*

* *

COMMENTAIRE DES ARTICLES DE LA PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

(art. 225-1 du code pénal)

Reconnaissance des discriminations fondées sur l'accent dans le code pénal

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

Le présent article ajoute l'accent à la liste des critères de distinction qui constituent une discrimination au sens du code pénal.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'article unique de la loi n° 2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale a reconnu « *la particulière vulnérabilité résultant de [la] situation économique* » comme un critère de discrimination.

L'article 86 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a remplacé le critère de discrimination de l'identité sexuelle par celui de l'identité de genre et a ajouté un nouveau critère : « *la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français* ».

1. L'état du droit

a. L'élargissement progressif du nombre de critères

L'article 225-1 du code pénal retient 22 critères de discriminations qui ont été ajoutés au gré de textes législatifs successifs :

– dans sa rédaction initiale, issue de la loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes, l'article 225-1 reconnaissait les discriminations opérées entre les personnes physiques ou morales à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ;

– en 2001, l'article 1^{er} de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations a reconnu les critères de l'apparence physique, du patronyme, de l'orientation sexuelle et de l'âge ;

– en 2002, l'article 4 de la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé a reconnu le critère des caractéristiques génétiques ;

– en 2006, l'article 13 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a reconnu le critère de la grossesse ;

– en 2012, les articles 3 et 4 de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a reconnu le critère de l'identité sexuelle et a créé un article 225-1-1 interdisant les discriminations à l'encontre des personnes ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ;

– en 2014, l'article 15 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a reconnu le critère du lieu de résidence ;

– en 2016, trois nouveaux critères supplémentaires ont été inscrits : la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, l'identité de genre (en remplacement de l'identité sexuelle) et la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ⁽¹⁾.

b. Les exceptions au principe de non-discrimination

L'accès à certains emplois peut être soumis à des conditions ⁽²⁾ :

– en lien avec le physique (âge, état de santé, apparence, sexe) ou la nationalité – notamment lorsque cela résulte de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique. Ces critères sont autorisés dès lors qu'ils « *constitue[nt] une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* » ;

– la fourniture d'un bien ou d'un service peut être refusée par une personne se trouvant en situation de danger manifeste ou pour protéger des victimes de violences à caractère sexuel ;

– les discriminations sur l'état de santé sont autorisées pour la prévention ou la couverture du risque décès ;

– enfin, les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

(1) Cf. *supra*.

(2) Article 225-3 du code pénal

c. Des sanctions différentes selon la nature de l'atteinte

Les discriminations sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elles consistent à refuser l'accès à un bien, un service, un emploi ou un stage à une personne en raison d'un ou plusieurs de ces critères ou, à l'inverse, à conditionner l'accès à un service ou à un emploi à l'un de ces critères ⁽¹⁾.

Lorsque cette discrimination est exercée par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, elle est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende ⁽²⁾.

Il existe également des sanctions pénales spécifiques pour les provocations à la discrimination ainsi que les provocations à la haine, les injures et les diffamations à caractère discriminatoire et non publiques. Ces infractions sont des contraventions de la 5^e classe et sont punies de 1 500 euros d'amendes (3 000 euros en cas de récidive) ⁽³⁾.

Lorsque ces mêmes infractions à caractère discriminatoire sont publiques, elles sont punies en application de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse ⁽⁴⁾ à hauteur d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Néanmoins, les infractions d'injures, de diffamations et de provocations à la haine ne seraient pas directement modifiées par le présent article puisqu'elles ont leurs propres critères, en nombre plus restreint : origine ou appartenance à une race, une ethnie, une nation ou une religion, sexe, orientation sexuelle, identité de genre et handicap.

d. Des infractions difficiles à démontrer malgré un régime de la preuve assoupli

Les discriminations, souvent indirectes, sont difficiles à démontrer puisque leur auteur ne peut être condamné que s'il est prouvé une intention de discriminer.

La technique du « *testing* » visant à mettre en évidence des pratiques discriminatoires s'est longtemps heurtée à deux principes essentiels : l'interdiction de la provocation ou de l'incitation à commettre une infraction et le principe de loyauté de la preuve. La Cour de cassation a écarté ces obstacles en 2002 ⁽⁵⁾.

Afin de faciliter la poursuite pénale des discriminations, l'article 225-3-1 du code pénal prévoit donc depuis 2016 que les faits de discriminations sont constitués « *même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité*

(1) Article 225-2 du code pénal

(2) Article 432-7 du code pénal.

(3) Articles R. 625-7, R. 625-8 et R. 625-8-1 du code pénal.

(4) Articles 24, 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

(5) Cour de Cassation, Chambre criminelle, 11 juin 2002, 01-85.559.

l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire ».

De plus, sous l'effet du droit de l'Union européenne ⁽¹⁾ et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne ⁽²⁾, la charge de la preuve en matière de discrimination en entreprise a été partiellement renversée. La personne ne doit démontrer que l'apparence de la discrimination (« *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte* »). Charge à la partie défenderesse de démontrer qu'elle n'a pas eu l'intention de discriminer.

2. Le dispositif proposé

Le présent article complète la liste des motifs de discrimination afin de reconnaître les discriminations fondées sur l'accent qui sont nombreuses et illégitimes.

En modifiant l'article 225-1 du code pénal, le dispositif proposé permettra de porter plainte à toute personne estimant qu'en raison de son accent, elle a subi une discrimination consistant à lui refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, à entraver l'exercice normal de son activité économique, à refuser de l'embaucher, à la sanctionner ou à la licencier.

La reconnaissance de ce critère garantira un meilleur suivi statistique de ces discriminations par le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Justice, ainsi que par les autorités chargées de la lutte contre les discriminations comme le Défenseur des droits.

*

* *

(1) Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, art. 8§1 et 19§1 ; Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

(2) CJUE, 19 avril. 2012, Meister, n° C-415/10, §36 et 21 juill. 2011, Kelly, n° C-104/10 ; §30.

Article 2

(art. L. 1132-1 du code du travail)

Reconnaissance des discriminations fondées sur l'accent dans le code du travail

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

Le présent article ajoute l'accent à la liste des critères de distinction qui constituent une discrimination dans la sphère professionnelle.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

L'article 190 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises a étendu l'interdiction des discriminations aux actes de nominations.

L'article 86 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique a prohibé les discriminations à l'encontre des personnes exerçant un mandat électif local.

L'article 15 de la loi n° 2020-760 du 22 juin 2020 tendant à sécuriser l'organisation du second tour des élections municipales et communautaires de juin 2020 et à reporter les élections consulaires a étendu cette protection à l'ensemble des titulaires d'un mandat électif.

1. L'état du droit

a. Une application adaptée aux relations de travail

L'article L. 1132-1 du code du travail précise les critères de discrimination spécifiques aux relations de travail. Les critères sont les mêmes que ceux de l'article 225-1 du code pénal complétés par trois critères supplémentaires : l'activité mutualiste, l'exercice d'un mandat électif et la domiciliation bancaire.

L'article L. 1132-1 s'applique à l'ensemble des actes de gestion du personnel. Aucune des mesures suivantes ne peut être prise sur le fondement des différents critères de discrimination : recrutement, sanction, licenciement, niveau de rémunération, intéressement, distribution d'actions, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, mutation et renouvellement de contrat de travail.

Le code du travail interdit également les mesures discriminatoires à l'encontre des personnes ayant exercé normalement leur droit de grève, celles ayant eu des fonctions de juré ou de citoyen assesseur, celles ayant dénoncé des faits de discrimination ou constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou encore à l'encontre des lanceurs d'alerte ⁽¹⁾. Enfin des dispositions spécifiques protègent les salariés

(1) Article L. 1132-2 du code du travail.

victimes de discriminations pour avoir subi ou dénoncé des faits de harcèlement moral ou sexuel ⁽¹⁾.

b. Un nombre limité d'exceptions fixées dans la loi

Plusieurs exceptions sont reconnues explicitement dans la loi pour répondre à des exigences particulières, protéger la santé des salariés et favoriser l'égalité de traitement ⁽²⁾ :

– les « *différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* » ;

– les mesures prises en faveur des personnes en situation de handicap, résidant dans certaines zones géographiques ou vulnérables économiquement ;

– les distinctions opérées sur l'âge (fixation d'un âge maximal ou interdiction d'accès à l'emploi pour certaines catégories d'âge), notamment lorsqu'elles sont justifiées par le souci de protection des salariés ;

– les différences de traitement fondées sur l'inaptitude physique reconnue par le médecin du travail.

c. Un régime juridique visant à faciliter la détection, la poursuite et la sanction des comportements discriminatoires

Le contentieux en matière de discrimination au travail présente certaines spécificités. Pour limiter le nombre de faits de discrimination et faciliter leur détection, le législateur a introduit des dispositions particulières : l'autorisation du CV anonyme ⁽³⁾ et des campagnes de « *testing* » ⁽⁴⁾.

Il a également transcrit le régime de la preuve prévu par le droit européen ⁽⁵⁾. L'article L. 1134-1 du code du travail prévoit désormais la procédure suivante : « *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte [...], il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

Afin d'éviter que des victimes de discrimination refusent de porter plainte, l'article L. 1134-2 du code du travail prévoit que toute organisation syndicale représentative, toute association de lutte contre les discriminations régulièrement constituée depuis cinq ans, ainsi que le Défenseur des droits peuvent exercer une

(1) Articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du code du travail.

(2) Articles L. 1133-1 à L. 1133-6 du code du travail.

(3) Article L. 1221-7 du code du travail.

(4) Article 225-3-1 du code pénal

(5) Voir le commentaire de l'article 1^{er}.

action en justice au nom du salarié concerné, sauf si celui-ci s’y oppose. Depuis 2016, les actions de groupe en la matière sont également possibles ⁽¹⁾.

Les sanctions encourues sont diverses. En premier lieu, l’article L. 1132-2 du code du travail dispose que : « *Toute disposition ou tout acte pris à l’égard d’un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre [relatif au principe de non-discrimination] est nul* ».

Son auteur peut faire l’objet de sanctions disciplinaires et pénales. La plupart des faits de discrimination dans le travail peuvent en effet donner lieu à des poursuites sur le fondement des articles 225-1 et suivants du code pénal. Le code du travail n’établit une sanction pénale spécifique que pour les discriminations commises à la suite d’un harcèlement moral ou sexuel (un an d’emprisonnement et 3 750 euros d’amende) ⁽²⁾.

2. Le dispositif proposé

Les faits de discrimination en raison de l’accent qui ont pu être observés dans différentes enquêtes et travaux de recherche s’opèrent principalement au recrutement ou à la promotion professionnelle, lorsque l’employeur estime que la prononciation de la langue française avec un accent est incompatible avec le poste concerné.

Pourtant, aucune exigence professionnelle ne peut justifier une discrimination à l’accent, dès lors qu’il ne s’apparente pas à un défaut de maîtrise de la langue ou ne conduit pas à une mauvaise compréhension de la personne porteuse de cet accent.

L’inscription de ce nouveau critère devrait permettre de sanctionner les employeurs opérant une discrimination fondée sur l’accent et de faire prendre conscience que cette discrimination est grave dès lors qu’elle écarte des personnes d’un emploi pour ce qu’elles sont. Cette prise de conscience, tant du côté des employeurs, que des personnes discriminées, est importante pour faire évoluer les mentalités.

*

* *

(1) Articles L. 1134-6 à L. 1134-10 du code du travail.

(2) Article L. 1155-2 du code du travail.