

## Entretien avec M. François Perain, Procureur de la République de Valenciennes

Isabelle Carles et Clara Hervas

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/revdh/1811>

DOI : [10.4000/revdh.1811](https://doi.org/10.4000/revdh.1811)

ISSN : 2264-119X

### Éditeur

Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

### Référence électronique

Isabelle Carles et Clara Hervas, « Entretien avec M. François Perain, Procureur de la République de Valenciennes », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 9 | 2016, mis en ligne le 02 mars 2016, consulté le 10 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/revdh/1811> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/revdh.1811>

---

Ce document a été généré automatiquement le 10 octobre 2020.

Tous droits réservés

---

# Entretien avec M. François Perain, Procureur de la République de Valenciennes

Isabelle Carles et Clara Hervas

---

## **COMMENT ÊTES-VOUS DEVENU MAGISTRAT RÉFÉRENT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?**

Je suis arrivé ici en 2013 et la fonction était rattachée à un substitut. J'ai souhaité prendre moi-même, en tant que Procureur, cette fonction de magistrat référent. J'avais déjà créé un pôle dans le cadre de mon précédent poste. C'est un travail politique au sens noble du terme dans lequel il faut parvenir à faire bouger les lignes. Pour cela, il faut le poids du chef de parquet, pour pouvoir aussi impulser une dynamique et créer des liens avec le tissu associatif local.

## **QUEL ÉTAIT VOTRE OBJECTIF QUAND VOUS AVEZ DÉCIDÉ D'ASSUMER CETTE NOUVELLE FONCTION ?**

- 1 Mon premier objectif a été de faire un état des lieux afin de savoir ce qui avait été fait ou pas. En l'occurrence j'ai constaté que le pôle n'avait pas été mis en place et je voulais voir où on en était dans la lutte contre les discriminations.

Avez-vous reçu une formation spécifique à la lutte contre les discriminations ?

- 2 C'est mon quatrième parquet, alors forcément je me suis formé sur le tas ; ma formation est issue de l'expérience. Le sujet ne m'est pas étranger. Partout où je suis passé, j'ai créé le pôle. J'ai dupliqué ici les méthodes que j'ai développées ailleurs. Dans mon poste précédent, ce n'était pas une thématique qui faisait écho dans les pratiques. Il a fallu, comme ici, porter un discours en interne vis-à-vis des collègues, des services enquêteurs et des associations. Ces dernières renvoient l'idée que ce type d'initiative ne sert pas à grand-chose car il ne se passe rien.
- 3 Mon discours consiste alors à leur dire : « s'il ne se passe rien, c'est qu'il n'y a pas de plaintes ». Il faut se nourrir les uns des autres par des dialogues dans la durée. Dans un de mes parquets, j'avais réussi à poursuivre sur le cas d'une discrimination à l'entrée d'une discothèque. Le cas était le suivant : deux groupes de personnes d'origine

maghrébine (trois, quatre garçons dans chaque groupe) qui ne se connaissaient pas et qui avaient porté plainte à l'encontre des vendeurs qui faisaient le tri et qui leur avaient interdit l'entrée à la discothèque. Avec une plainte, c'était difficile mais avec deux, la poursuite était envisageable. On a ainsi obtenu la condamnation du gérant en démontrant que le tri était organisé et volontaire. Avec cet exemple, on a montré qu'il fallait déposer plainte, ne pas penser que cela ne servait jamais à rien. Mais encore faut-il qu'on ait de la matière ; chez nous, la matière ce sont les plaintes ou les signalements au pénal. Les saisines du parquet sont ce qui nous manque cruellement.

#### **EN DEUX ANS DE FONCTION, COMBIEN AVEZ-VOUS AVEZ REÇU DE PLAINTES ?**

- 4 Pas grand-chose : nous n'avons obtenu aucune condamnation. On a eu des plaintes mais on n'a pas eu de preuves suffisantes pour poursuivre. Les règles de procédure qui garantissent des droits au mis en cause sont de plus en plus renforcées. Cela est donc plus compliqué de prouver la culpabilité d'un mis en cause. La parole du discriminé ne suffit pas. Il faut d'autres choses. Il peut y avoir d'autres victimes comme dans le cas de la discothèque citée ou des témoins neutres qui ne soient pas dans des liens de subordination soit avec le mis en cause soit avec le plaignant ; ce n'est pas chose facile.

Les plaintes examinées reposent-elles surtout sur le critère de l'origine ?

- 5 Oui, les autres contentieux sont absents de la matière. Je n'ai pas reçu de plainte par exemple en raison du handicap. Dans le cadre du pôle anti-discrimination, j'invite pourtant les associations liées au handicap à participer, mais elles ne viennent pas. Elles sont surtout focalisées sur la lutte pour renforcer l'accessibilité, la création de structures. Je ne sais pas si la lutte contre les discriminations au niveau local rentre dans leurs priorités davantage peut-être au niveau national. En ce qui concerne les structures liées au genre et à l'homophobie, nous ne disposons pas de structures locales : elles sont à Lille. C'est pour cela que le travail s'inscrit dans la durée. Car il faut aussi identifier les partenaires et cela prend du temps. Par exemple, je n'ai pu identifier les structures de lutte contre l'homophobie qu'au cours du procès portant sur un cas de violences motivées par l'homosexualité. L'avocat spécialisé était là aussi... On a donc vraiment besoin de relais.

#### **QUI ÉTAIT PRÉSENT LORS DE L'ÉTAT DES LIEUX ?**

- 6 Le MRAP était présent. Il est très implanté ici pour des raisons liées au monde ouvrier – la CGT est aussi très implantée – L'association de l'Aide aux Victimes, le CIDFF (droits des femmes), la Fédération des Centres Sociaux. Les autres partenaires potentiels, comme l'association des Paralysés de France par exemple, ne sont pas venus. SOS racisme n'est pas représenté ici mais leurs représentants se sont déplacés au moment du lancement du pôle. Mais on ne les a plus vus.

#### **QUEL BILAN ET QUELLES PERSPECTIVES DE TRAVAIL AVEZ-VOUS TIRÉ DE CETTE PREMIÈRE RÉUNION ?**

- 7 J'ai diffusé un outil pratique : une fiche qui permet de nous saisir directement sans passer par le commissariat pour faciliter notre accès. Ici, le commissariat ne fait rien remonter dans cette agglomération qui compte plus de 300.000 habitants, ce qui n'est pas normal. Les associations ont donc un rôle important à jouer pour que l'information remonte parce que la gendarmerie locale ne nous fait rien remonter non plus. Le délégué du Défenseur Des Droits qui fait aussi partie du pôle ne nous saisit pas non plus car, selon lui, les gens ne veulent pas aller au pénal. Pour une discrimination à l'embauche par exemple, les victimes privilégient les prud'hommes plutôt que la voie

pénale. On a aussi besoin d'un partenariat avec les syndicats, mais c'est un autre problème. J'avais invité initialement l'inspection du travail aux réunions du pôle, mais pas les syndicats. Maintenant je vois les choses différemment.

- 8 On a donc distribué les fiches de signalement mais cela n'a pas fonctionné. J'ai réuni à nouveau le pôle l'année suivante. Et ma nouvelle idée a été de faire des actions de communication puisque l'incitation au dépôt de plainte n'avait pas fonctionné. On a fait plusieurs actions pour dire que la lutte contre les discriminations était prioritaire, que le Parquet était là pour soutenir les victimes, qu'on était présent à leurs côtés.
- 9 Je réfléchis maintenant à une troisième possibilité que je n'ai pas pu mettre en œuvre jusqu'à présent, car on était en sous-effectif, et on a été obligé de faire des choix : je voudrais travailler par thème plutôt que globalement sur la discrimination. Je voudrais travailler avec le réseau de lutte contre l'homophobie pour organiser une journée sur ce thème et faire un peu de « battage médiatique » afin d'en récolter les fruits en matière de plaintes. J'aimerais aussi aborder une seconde thématique sur le droit du travail, sur l'embauche et le déroulement de carrière, avec les syndicats parce qu'il existe ici une forte implantation syndicale.

**COMMENT LES DIFFÉRENTS INTERLOCUTEURS INVITÉS À LA TABLE RONDE ONT-ILS RÉAGI ?**

- 10 Ils ont été assez passifs. Ils ne savaient pas trop à quoi ils devaient s'attendre. Ils ne savaient pas comment expliquer le fait que les plaintes ne remontaient pas jusqu'au parquet. En gros, c'était plutôt une surprise ... à l'exception de la fédération des centres sociaux du Nord qui a fait un travail en interne sur les discriminations auprès de ses salariés. Ils ont organisé une matinée de réflexion et ce sont les seuls qui m'ont dit que ma démarche était intéressante.

**VOUS, VOTRE IDÉE, C'ÉTAIT DE RASSEMBLER LES FORCES ET DE LEUR DONNER DES OUTILS ?**

- 11 Oui, j'étais déjà dans l'action : je suis procureur, il me faut de la matière ! Je veux mettre en place un partenariat à travers des situations parce que je ne peux rien faire sans cela. On peut toujours se réunir, mais mon travail est de faire en sorte que les auteurs de discrimination soient sanctionnés et que la sanction ait un effet préventif, exemplaire. L'idée est de bien faire comprendre qu'il y a une loi en France interdisant la discrimination et que si on ne la respecte pas, on est sanctionné.

**COMMENT AVEZ-VOUS MENÉ VOTRE ACTION DE COMMUNICATION ?**

- 12 On a consacré la journée départementale relative à l'accès au droit, à la discrimination. En maison d'arrêt la PJJ a fait travailler des jeunes sur la discrimination. Les avocats se sont mobilisés à nos côtés. On a médiatisé nos actions. Mais les retombées pratiques ne sont pas extraordinaires même si les gens sont contents de parler autour de ces questions. Je pense qu'il faut arrêter de parler de discrimination en général et travailler par thème car on assiste presque à un phénomène de dissolution de la discrimination. Finalement, la discrimination recouvre tellement de situations diverses que les gens finissent par ne pas se sentir concernés. En revanche, si on parle de lutte contre l'homophobie par exemple, les personnes victimes se sentiront plus directement concernées.

**DANS LE CADRE DE VOS ACTIVITÉS AVEZ-VOUS DES RELATIONS AVEC D'AUTRES MAGISTRATS RESPONSABLES DE PÔLES ANTI-DISCRIMINATION ?**

- 13 La Cour d'Appel du Nord Pas de Calais communique beaucoup avec la Procureure générale. Il existe une véritable convivialité entre les magistrats. Les pratiques s'échangent. À Douai par exemple, la collègue avait adopté les mêmes pratiques et

rencontrait les mêmes problèmes. D'ailleurs, on a créé nos pôles respectifs au même moment et on les a médiatisés de la même façon.

**AVEZ-VOUS LE SENTIMENT QUE LA MATIÈRE EST ENTRÉE EN PROFONDEUR AUPRÈS DES MAGISTRATS ?**

- 14 Je pense que certains sont tout à fait convaincus et donc proactifs. D'autres le sont moins et agissent parce qu'on leur demande de le faire. Cela fait partie de la culture parquetière. Cela est beaucoup moins vrai pour les magistrats du siège qui ont un nombre d'affaires plus réduit dans ce domaine ou pour le Conseil des prud'hommes, contrairement à ce que j'aurais pu penser compte tenu de l'aspect pénal de certaines qui leur sont soumises.
- 15 À titre personnel, j'ai été sous-préfet à la ville pendant trois années, donc je connais bien les CODAC et les COPEC. J'organisais les CODAC à l'époque pour le compte du préfet. C'est ce qui explique mon intérêt pour la matière. Les COPEC/CODAC étaient très formel mais ces institutions avaient au moins le mérite de permettre de nommer les choses. Mais, aujourd'hui, en tant que procureur, je n'ai jamais été convié à une réunion organisée par la Préfecture. J'ai l'impression que les préfets sont un peu sortis du champ, que la question de la discrimination a été perdue un peu de vue ou qu'ils l'ont laissé à d'autres. L'autorité administrative pourrait être plus utile aujourd'hui.

**IL Y A EU TOUT DE MÊME EU LA CRÉATION DES PRÉFETS DÉLÉGUÉS POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ?**

- 16 Oui, ils correspondent aux anciens sous-préfets à la ville. Ils sont devenus préfets mais cela ne change rien. Le terme a changé mais la fonction est la même. La nouveauté c'est de les avoir repositionnés au sein de l'appareil d'État et, de ce fait, de leur avoir donné un poids plus important sur les services de l'État. C'est important, vis-à-vis des sous-préfets et des services de l'État.
- 17 Il reste que la politique initiée par la Garde des Sceaux est par nature d'abord tournée vers l'autorité judiciaire. Or il faudrait pouvoir s'appuyer sur une dynamique entre l'administratif et le judiciaire. Ce qui est original avec les pôles est que le système judiciaire est autonome pour porter ce thème de toute politique publique. D'habitude, les politiques publiques sont portées par l'autorité administrative et, finalement, l'autorité judiciaire se retrouve à la traîne. A l'inverse, sur les questions discriminatoires, on est un peu en pointe, même si l'exercice est parfois solitaire et si les résultats ne sont pas extraordinaires, loin de là.
- 18 On peut ici souligner le problème des services d'enquête. Si on s'allie à l'autorité administrative, on sera alors peut-être plus fort pour avoir un impact sur la police et la gendarmerie afin qu'ils s'investissent réellement dans l'accueil des victimes de discriminations. Parce que je ne suis pas sûr que le dépôt de plainte soit systématiquement proposé... Les signalements peuvent rester au stade des mains courantes. C'est pourquoi j'ai demandé que l'on me les transmette pour vérifier si certaines ne pourraient pas faire l'objet d'une procédure. L'exercice a commencé depuis deux mois et on est en train d'exploiter les informations pour déterminer si tout est régulier. De la sorte, si je trouve des mains courantes pour discrimination, je pourrai demander à mon initiative une ouverture de procédure.

**DANS LE RAPPORT D'INFORMATION DE MME BENBASSA ET M. LECERF, FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DES LOIS, IL EST PRÉCONISÉ DE CRÉER UN RÉFÉRENT DISCRIMINATION AU SEIN DE LA POLICE. QU'EN PENSEZ-VOUS ?**

- 19 C'est une très bonne idée. Dans le domaine de la violence conjugale par exemple, cela a beaucoup amélioré l'accueil des victimes. Cela a aussi permis le développement d'une technicité chez les référents puisqu'ils traitaient eux-mêmes les cas. Et puis ils avaient en charge la formation de leurs collègues dans les commissariats et les gendarmeries. Donc, j'y suis favorable.

**QUELS SONT VOS RAPPORTS AVEC LE DÉFENSEUR DES DROITS ?**

- 20 Il participe aux réunions du pôle et il est actif dans la région à travers les permanences tenues dans les maisons de justice et du droit. Mais il y a peu de cas sur une année. D'après lui, quand on propose aux gens de porter plainte, ils ne le veulent pas. Ils préfèrent aller vers la voie civile.

**POUR QUELLES RAISONS, SELON VOUS ?**

- 21 Parce qu'ils pensent : « à quoi bon porter plainte au pénal ? Moi ce qui m'intéresse ce n'est pas la condamnation de l'employeur. Si j'ai été licencié, ce que je veux, c'est une indemnisation ». En outre, dans le domaine du travail, principal domaine dans lequel sont formulées des réclamations, le Conseil des Prud'hommes est la juridiction qui est priorisée. Ce sont peut-être les syndicats qui les orientent ainsi. Le DDD pourrait aussi me faire des signalements directs mais il ne le fait pas.

**QUELLE ÉVALUATION FAITES-VOUS DE VOS MOYENS D'ACTION APRÈS DEUX ANS DE FONCTIONNEMENT ?**

- 22 Nous réalisons une action de communication par an. Pour l'organiser, je réfléchis aux personnes que je dois contacter en utilisant mon expérience de sous-préfet. Je contacte les services de la jeunesse et des sports parce que ce sont les référents dans le cadre de la lutte contre les discriminations au sein de l'appareil d'État.
- 23 Je demande parfois un peu de matériel d'information et de communication... mais je n'obtiens pas grand-chose. Je déplore donc une insuffisance de moyens. Il devrait en principe exister un centre de ressources inter-administration en préfecture. Or, il n'y a pas grand-chose. Je n'ai aucune plaquette à ma disposition, ni d'affiches, etc. Nous faisons alors avec les moyens du bord ; on est créatif. Il serait toutefois bon qu'il y ait davantage de moyens mis à la disposition de tous les acteurs, associations comprises.

**PAR EXEMPLE, IL Y A EU CETTE CAMPAGNE NATIONALE SUR LE NUMÉRO D'APPEL GRATUIT. EST-CE QUE CELA A EU UN IMPACT SUR VOUS ?**

- 24 C'est une campagne nationale, donc il faut bien un mois pour que cela arrive jusqu'à nous. Après, cela prend du temps. Pour l'instant, la campagne n'a aucun impact ; le dispositif n'a pas été exposé ici. Toutefois si cela fonctionne comme les autres numéros, dès qu'il y aura un signalement sur une discrimination, nous devons être spontanément contactés.
- 25 En termes de moyens, il nous faudrait aussi des membres de la police et de la gendarmerie spécialisés, référents ou pas. Pour le reste, je me débrouille. Il ne s'agit pas toujours d'une question de moyens mais une dynamique, du temps à consacrer à cette mission...

**POUR LES STRATÉGIES PROBATOIRES, IL Y A L'INCONVÉNIENT DE LA PRÉSUMPTION D'INNOCENCE, L'IMPOSSIBILITÉ D'INVERSER LA CHARGE DE LA PREUVE. EST-CE QUE VOUS**

**VOYEZ D'AUTRES MOYENS D'ACTION QUI POURRAIENT ÊTRE UTILISÉS ET QUI SERAIENT EFFICACES ?**

- 26 Oui. Les *testings* constituent une grande avancée de procédure. Il reste qu'il faut trouver les associations qui acceptent d'en faire. Je n'en ai pas trouvé.

**QUE PENSEZ-VOUS DES ACTIONS DE GROUPE ?**

- 27 Il faudrait un gros employeur qui ait une politique de discrimination systématique par rapport à un grand nombre de personnes. Pour l'instant c'est une hypothèse d'école pour l'arrondissement de Valenciennes. Il y aurait peut-être les bailleurs sociaux avec l'attribution des logements...

**VU LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES EN MATIÈRE PÉNALE, NE POURRAIT-ON PAS ENVISAGER UNE VOIE MÉDIANE QUI PERMETTRAIT DE MIEUX TRAITER LES CAS DE DISCRIMINATIONS ?**

- 28 Le renversement de la charge de la preuve, c'est une option. On l'a déjà fait en France pour les affaires de blanchiment d'argent par exemple. On commence à avoir en droit pénal français quelques cas. Dans les cas de discrimination, ce serait par exemple à l'employeur de démontrer qu'il a tout fait pour ne pas se mettre en situation de violer la loi pénale. La réalisation est une question politique.
- 29 Il y a très peu de poursuites aujourd'hui en raison du problème de la preuve. Dans le cadre de la procédure pénale, faire entendre le mis en cause par des policiers ou des gendarmes peut constituer un objectif en soi. Il n'est pas banal d'être entendu comme mis en cause et cela peut aider à faire prendre conscience que la situation doit cesser. C'est ainsi un moyen, même si la situation ne débouche pas sur un procès, de faire prendre conscience au mis en cause de cesser un comportement discriminatoire. C'est vraiment le principe de la mise en garde.

**A LA LUMIÈRE DE VOTRE EXPÉRIENCE, COMMENT ÉVALUEZ-VOUS LES POLITIQUES MENÉES DANS LE DOMAINE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?**

- 30 Dans notre politique pénale, la lutte contre les discriminations s'inscrit dans la durée. Il faut laisser un peu de temps, travailler avec les associations. Il reste que les relations Parquet/associations ne sont pas vraiment naturelles... Le procureur a ses propres réseaux : il travaille avec les associations d'aide aux victimes, les associations qui prennent en charge sortants de prison. Avec les syndicats, les relations sont plus difficiles, car il reste souvent dans une logique contestataire... Or un procureur n'est pas naturellement porté vers la contestation ! L'idée d'inviter des syndicats au palais de justice dans une relation partenariale n'est pas naturelle dans le monde judiciaire, aussi bizarre que cela puisse paraître au XXI<sup>e</sup> siècle. Des relations de confiance avec les structures-relais sont donc à construire. Il faut aussi démontrer notre efficacité. Nous ne l'avons pas fait jusqu'à présent, il faut bien le dire.

**Par rapport à cette fonction qui, comme vous le dites, se bâtit dans la durée, on peut s'interroger sur le caractère pérenne du pôle ?**

- 31 On est sur des durées de 5-7 ans sur le même poste, ce qui laisse le temps d'institutionnaliser le pôle et de parvenir à quelque chose de plus construit. Mon objectif est que lors de mon départ, le pôle perdure en dehors de la personne qui l'a créé. Au bout d'un moment, il faudrait qu'un substitut en ait charge afin qu'il n'y ait plus besoin de l'impulsion d'un procureur. Ce serait le signe de la réussite.