

Rapport annuel

2006

HALDE

08 1000 5000
www.halde.fr

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité



PRÉSENTATION DE LA HALDE

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) est une autorité administrative indépendante créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Elle est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Les discriminations prohibées par la loi portent notamment sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une « race ».

La HALDE mène des actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en œuvre de programmes de formation.

La HALDE est composée d'un Collège de 11 membres qui décide des suites à donner aux réclamations et formule des recommandations.

Un Comité consultatif, dont les membres sont nommés par le Collège, est associé à ses travaux. La HALDE dispose de services placés sous l'autorité du Président.

Le traitement des réclamations

La HALDE peut être saisie par lettre par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un parlementaire. Elle peut également être saisie, avec l'accord de la victime, par toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations. Toute saisine par lettre fait l'objet d'une réponse écrite.

La HALDE peut se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

La HALDE instruit les réclamations qui lui sont adressées en utilisant les pouvoirs d'investigation dont elle dispose. C'est ainsi qu'elle peut demander à toute personne physique ou morale et aux personnes publiques, des explications, et la communication d'informations et de documents. Elle peut également procéder à des vérifications sur place et entendre toute personne dont elle juge l'audition utile.

Lorsque les demandes d'explication, de communication, d'informations ou de documents ne sont pas suivies d'effet, la HALDE peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe. Lorsque cette mise en demeure n'est pas elle-même suivie d'effet dans

le délai fixé, le Président de la HALDE peut saisir le juge des référés aux fins d'ordonner toutes mesures d'instruction que ce dernier juge utile. La HALDE aide les victimes de discrimination à constituer leur dossier et les informe sur les procédures adaptées à leur cas.

L'instruction des réclamations donne lieu à des projets de délibérations soumis au Collège de la HALDE qui décide de la suite à leur donner. Il peut, notamment, faire procéder à la résolution amiable des différends par voie de médiation.

La HALDE informe le procureur de la République des faits paraissant constitutifs d'un délit portés à sa connaissance.

À la demande des parties ou d'office, les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent inviter la HALDE à présenter des observations sur les faits de discriminations dont elles sont saisies. La HALDE peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions. Cette audition est de droit.

La HALDE peut proposer une transaction comportant une amende et la réparation du préjudice subi par la victime ainsi que des mesures de publicité.

Cette transaction est soumise à l'homologation du procureur de la République. En cas de refus de la transaction ou de l'inexécution de celle-ci, elle peut procéder par citation directe devant la juridiction pénale.

La promotion de l'égalité, l'étude et l'animation de la recherche

La HALDE s'attache à promouvoir l'égalité :

- en menant des actions de communication ;
- en conduisant des travaux de recherche ;
- en identifiant et en encourageant les bonnes pratiques ;
- en établissant des partenariats avec des acteurs publics et privés ;
- en recommandant, le cas échéant, des modifications législatives ou réglementaires.

La HALDE remet chaque année au Président de la République, au Parlement et au Premier ministre un rapport dans lequel elle rend compte de l'exécution de ses missions.

Le premier rapport annuel de la HALDE couvrait la période se terminant au 28 février 2006, le Collège ayant été constitué le 8 mars 2005.

Le présent rapport correspond à l'année civile 2006. Ainsi, les données quantitatives d'activité et les chiffres financiers se rapportent à la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006. Toutefois,

les délibérations du Collège et les actions de la HALDE du 1^{er} janvier 2006 au 28 février 2006, dont il a été rendu compte dans le premier rapport annuel, ne sont pas reprises.

Enfin, les réponses apportées à la HALDE sont à jour du 31 janvier 2007, date de remise du rapport à l'imprimeur.

SOMMAIRE

Le mot du Président	p. 4
Le Collège	p. 6
Le Comité consultatif	p. 8
L'organisation administrative	p. 9
Les indicateurs d'activité	p.10
Le rapport financier 2006	p.15
Partie I. L'action contre les discriminations	p.16
Les principales recommandations du Collège	p.17
I. A - Le traitement des discriminations	p.23
1 - L'éducation	p.24
2 - Les autres services publics	p.26
3 - Le logement	p.32
4 - Les autres biens et services	p.35
I. B - La mise en évidence des discriminations	p.38
1 - Les tests de discrimination	p.38
2 - La saisine d'office	p.42
Partie II. La promotion de l'égalité	p.45
II. A - Un cadre pour agir	p.46
1 - Impliquer les entreprises et suivre leurs politiques de promotion de l'égalité	p.46
2 - Agir pour l'égalité : partenariats et concertations	p.59
II. B - Information et communication	p.69
1 - Les études et sondages	p.69
2 - La communication, un enjeu stratégique	p.71
3 - Le site Internet www.halde.fr	p.74
4 - Le module de formation à distance	p.74
II. C - L'action territoriale et internationale	p.75
1 - L'action territoriale	p.75
2 - La coopération internationale	p.76
Partie III. Les discriminations et l'emploi : une étude juridique	p.81
III. A - Les discriminations dans l'accès à l'emploi	p.82
III. B - Les discriminations dans l'emploi	p.92
III. C - Les discriminations en matière de retraite	p.98
Partie IV. Recueil des résumés des délibérations du Collège	p.104
ANNEXES	p.141

LE MOT DU PRÉSIDENT



En 2006, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité est montée en puissance ; en témoignent le nombre de réclamations reçues, le nombre de réclamations traitées, le nombre de délibérations adoptées par le Collège. Cette montée en puissance s'est accompagnée d'une reconnaissance de l'autorité morale, et d'une croissance des pouvoirs et de la notoriété de l'institution qui peut ainsi lutter de façon plus efficace contre les discriminations et pour l'égalité.

Elle a été rendue possible par l'engagement des agents de la HALDE que je remercie au nom du Collège pour leur remarquable travail. Elle s'est appuyée sur une coopération, prenant parfois la forme de partenariats, avec les pouvoirs publics, l'autorité judiciaire, les administrations, les collectivités territoriales, les associations, les partenaires sociaux et les entreprises.

Ces coopérations sont une condition de l'efficacité de la HALDE : elles sont mises en œuvre dans le strict respect de son indépendance. Les objectifs de la HALDE demeurent ceux que rappelait son rapport 2005 :

- une société fondée sur la cohésion, l'égalité réelle des chances tout au long de la vie, le respect de l'égalité des droits et de la dignité de toutes les personnes en toutes circonstances, le refus de toutes les exclusions ;
- la réussite d'un modèle d'intégration républicain qui assure le respect rigoureux des Droits de l'Homme, s'enrichit de la diversité des personnes et des cultures, met en œuvre une authentique laïcité.

Les études d'opinion montrent que l'immense majorité de nos concitoyens partage ces objectifs. L'expérience montre que le temps ne résout à lui seul aucun problème. Il faut une action déterminée mettant en œuvre des instruments adaptés et efficaces.

La tâche qui reste à accomplir est immense. Elle engage les pouvoirs publics comme les acteurs économiques et sociaux et chaque citoyen. Si l'on croit à l'égalité, l'absence de diversité est le signe visible de discriminations ou d'une égalité des chances mal assurée. Pour sa part, la HALDE, au cours de l'année 2007, renforcera encore sa capacité de traiter les réclamations, en termes d'efficacité et de délais, afin que le recours qu'elle offre contre les discriminations permette de résoudre les difficultés auxquelles se heurtent les victimes de discrimination, quel qu'en soit le motif.

Elle s'attachera, par la mise en œuvre des tests de discriminations, par l'auto-saisine, à mesurer et sanctionner ou faire sanctionner les discriminations, notamment dans les domaines de l'emploi et du logement.

Mais surtout, elle contribuera aux réflexions et actions engagées pour promouvoir l'égalité. Dans le domaine de l'emploi, des bonnes pratiques, adaptées à chaque type d'employeurs, discutées avec eux, seront proposées et leurs résultats évalués. Pour le logement, à la suite de la conférence de consensus qui est en cours, un ensemble de mesures pour la diversité dans l'habitat sera proposé. Enfin, la haute autorité examinera comment elle peut contribuer aux progrès de l'égalité des chances dans le domaine de l'éducation et de la formation.

Notre pays n'est pas mal situé parmi les grands pays dans le domaine de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Il peut et doit encore beaucoup progresser ; l'ambition de la HALDE est de contribuer à ce progrès.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louis Schweitzer', with a stylized flourish at the end.

Louis SCHWEITZER

MEMBRES DU COLLÈGE DE LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

Louis SCHWEITZER

Président de la HALDE

Président du conseil d'administration de Renault
Président du conseil d'administration d'Astra Zeneca

Fadela AMARA

Présidente de l'association Ni Putes Ni Soumises

Alain BAUER

Criminologue

Président du Conseil d'orientation de l'Observatoire national de la délinquance
Ancien Grand Maître du Grand Orient de France

Jean-Michel BELORGEY

Président de section au Conseil d'État
Président du Comité européen des droits sociaux
Ancien parlementaire

Marie-Thérèse BOISSEAU

Vice-présidente de la HALDE

Ancien ministre

Vice-présidente du Haut Conseil de la population et de la famille

Bernard CHALLE

Magistrat honoraire

Ancien conseiller à la Cour de cassation
Ancien Procureur général près la cour d'appel de Rouen

Ancien chef du service central de prévention de la corruption

Ancien juge à la Cour de Justice de la République

Amar DIB

Sociologue

Président national de la Fédération des clubs convergences

Administrateur de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations

Marc GENTILINI

Professeur émérite de médecine (maladies infectieuses et tropicales)

Membre du Conseil économique et social

Ancien président de la Croix-Rouge française

Cathy KOPP

Directrice des ressources humaines et du développement durable du groupe ACCOR

Membre du Conseil de surveillance de Schneider Electric

Claude-Valentin MARIE

Vice-Président de la HALDE

Ancien directeur du Groupe d'Étude et de Lutte contre les Discriminations (GELD)

Membre du Comité pour la mémoire de l'esclavage

Nicole NOTAT

Présidente directrice générale de Vigeo

Ancienne Secrétaire générale de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

Le Collège de la HALDE a tenu 27 séances du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006.



De gauche à droite au 1^{er} rang : Amar DIB, Marie-Thérèse BOISSEAU, Louis SCHWEITZER, Fadela AMARA, Bernard CHALLE.
De gauche à droite au 2^e rang : Jean-Michel BELORGEY, Cathy KOPP, Claude-Valentin MARIE, Nicole NOTAT, Alain BAUER, Marc GENTILINI.

LE COMITÉ CONSULTATIF

Joël THORAVAL, président du Comité consultatif, président de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH)

Jean-François AMADIEU, professeur en sciences de gestion (université de Paris I), directeur de l'Observatoire des discriminations

Mouloud AOUNIT, secrétaire général du Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP)

Françoise COCUELLE, présidente de l'Association entreprises et diversité

Arnaud DE BROCA, secrétaire général adjoint de la FNATH, association des accidentés de la vie

Laurent EL GHOZI, président de l'Association de Soutien et d'Aide aux gens du Voyage (ASAV)

Patrick GAUBERT, président de la Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme (LICRA)

Khalid HAMDANI, membre du Haut Conseil à l'Intégration (HCI), consultant en ressources humaines

Martin HIRSCH, président du Mouvement Emmaüs-France

Anousheh KARVAR, secrétaire nationale de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) (délibération du 4/09/06), en remplacement de Mme Odile Beillouin¹.

Marie-Thérèse LANQUETIN, juriste, chercheur

Jacqueline LAUFER, professeur au groupe HEC

Françoise LAURANT, présidente du Mouvement français pour le planning familial

Véronique LOPEZ-RIVOIRE, responsable du service juridique de Force Ouvrière (FO) (délibération du 12/06/06), en remplacement de Mme Michèle Monrique².

Francis MESSNER, directeur de recherche au Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), spécialiste des religions.

Michel MINÉ, professeur-associé de droit privé (université de Cergy-Pontoise).

Catherine TEULE, membre du Comité central de la Ligue des droits de l'homme (délibération du 16/01/06).

Samuel THOMAS, vice-président de SOS racisme

Le Comité consultatif est composé de 18 personnalités désignées par le Collège parmi des représentants des associations, des syndicats, des organisations professionnelles et toutes autres personnes ayant une activité dans le domaine de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.

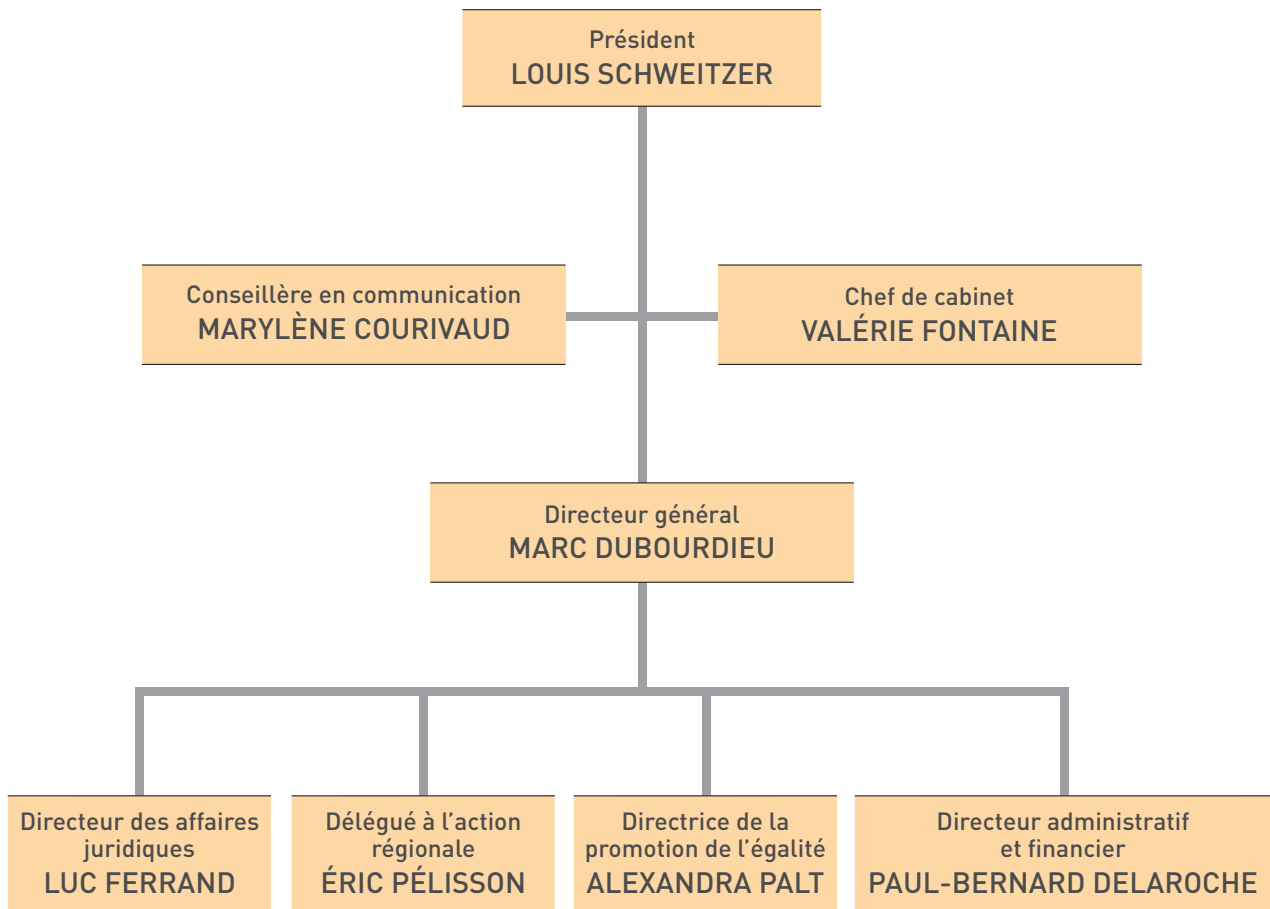
Le Comité consultatif s'est réuni 7 fois (dont 5 fois en 2006) depuis sa création par délibération du Collège le 19 septembre 2005.

Le Collège a soumis trois demandes d'avis au Comité consultatif : la première porte sur les discriminations multiples, la seconde concerne les emplois fermés aux étrangers, la troisième a trait aux discriminations dont sont victimes les gens du voyage. Le Comité consultatif a également engagé une réflexion sur les outils à disposition des professionnels pour assurer l'égalité de traitement dans l'accès aux biens et services. Un groupe de travail s'est constitué sur chacun de ces sujets.

1 - Suite à sa nomination en qualité de responsable du service de la défense des étrangers reconduits de la CIMADE.

2 - Suite à sa nomination en qualité de conseiller social à l'Ambassade de France à Berlin.

L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE



LES INDICATEURS D'ACTIVITÉ

Les statistiques ci-dessous sont élaborées selon un découpage prenant en compte strictement les années civiles 2005 et 2006.

1 - LES RÉCLAMATIONS ENREGISTRÉES

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2006, 4 058 réclamations ont été enregistrées par les services de la HALDE contre 1 410 en 2005.

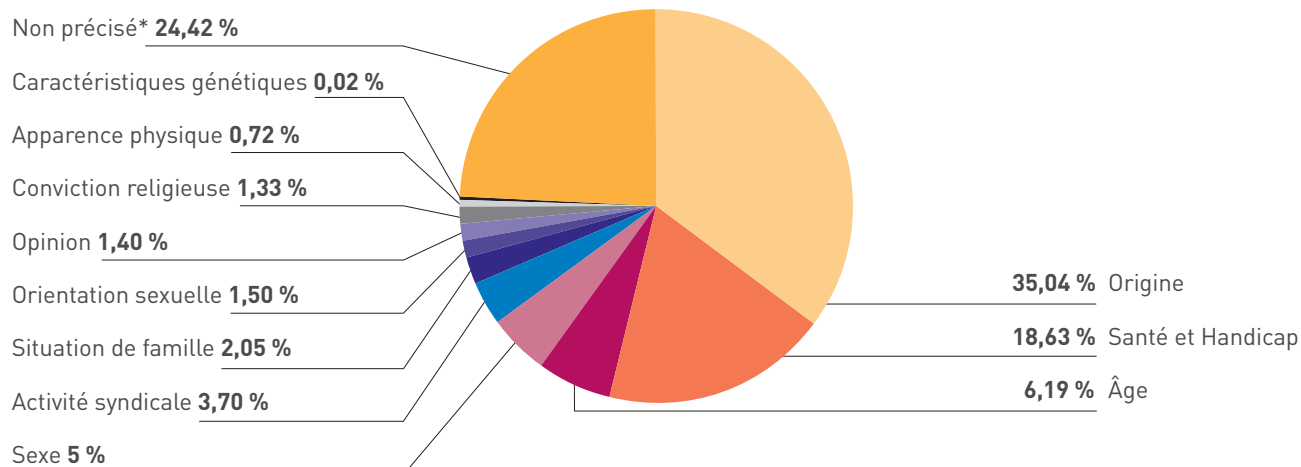
Le nombre moyen mensuel de réclamations déposées est passé de 141 en 2005 à 338 en 2006.

La répartition des réclamations selon les critères de discriminations et les domaines révèle une certaine stabilité :

- l'origine demeure le critère le plus souvent invoqué par les personnes qui s'estiment victimes de discrimination ; le second critère regroupe « santé » et « handicap » ;
- l'emploi est toujours le domaine dans lequel le plus grand nombre de réclamations s'expriment ; ce domaine est suivi de celui des services publics.

Par ailleurs, 30 954 appels ont été enregistrés sur le n° Azur 08 1000 5000 entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2006 : les appelants ont été conseillés et orientés.

RÉPARTITION DES RÉCLAMATIONS PAR CRITÈRE DE DISCRIMINATION INVOQUÉ (1^{er} JANVIER - 31 DÉCEMBRE 2006)

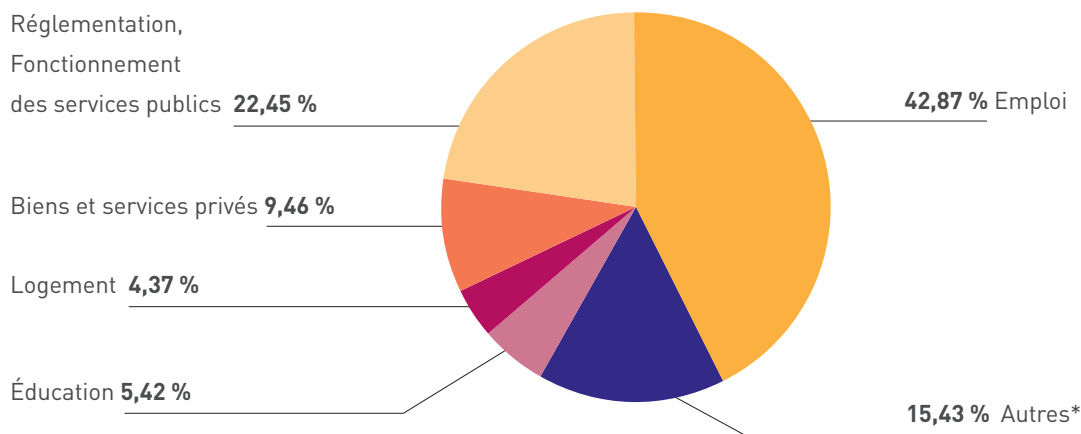


* L'item « Non précisé » recouvre les réclamations pour lesquelles aucun critère de discrimination ne peut être identifié et celles qui invoquent un critère de discrimination non prohibé par la loi.

TABLEAU COMPARATIF DES RÉCLAMATIONS ENREGISTRÉES EN 2005 ET EN 2006

Par critère

	2005		2006	
	Nombre de réclamations	Pourcentage du total	Nombre de réclamations	Pourcentage du total
Origine	540	38,30	1422	35,04
Santé/handicap	196	13,90	756	18,63
Âge	78	5,53	251	6,19
Sexe	86	6,10	203	5
Situation de famille	78	5,53	83	2,05
Activité syndicale	71	5,03	150	3,70
Opinion	42	2,98	57	1,40
Orientation sexuelle	38	2,70	61	1,50
Conviction religieuse	31	2,20	54	1,33
Apparence physique	16	1,13	29	0,72
Caractéristiques génétiques	0	0	1	0,02
Autre	234	16,60	991	24,42
Total	1 410	100	4 058	100

 RÉPARTITION DES RÉCLAMATIONS PAR DOMAINE DE DISCRIMINATION (1^{er} JANVIER - 31 DÉCEMBRE 2006)


* L'item « Autres » recouvre les domaines ne relevant pas de la compétence de la HALDE.

Par domaine

	2005		2006		
	Nombre de réclamations	Pourcentage du total	Nombre de réclamations	Pourcentage du total	
Emploi privé - embauche	138	9,79	332	8,18	42,87 %
Emploi privé - carrière	273	19,36	726	17,89	
Emploi public - recrutement	72	5,11	160	3,94	
Emploi public carrière	183	12,98	522	12,86	
Réglementation	98	6,95	287	7,07	22,45 %
Fonctionnement des services publics	237	16,81	624	15,38	
Biens et services privés	116	8,23	384	9,46	9,46 %
Logement public	39	2,77	91	2,24	4,37 %
Logement privé	39	2,77	86	2,13	
Éducation-primaire et secondaire	20	1,42	79	1,95	5,42 %
Éducation-universités	25	1,77	50	1,23	
Éducation-autres formations	27	1,90	91	2,24	
Autres	143	10,14	626	15,43	15,43 %
Total	1 410		4 058		

2 - LE TRAITEMENT DES DOSSIERS DONT LA HALDE EST SAISIE

En 2005, la HALDE avait traité 363 dossiers au 31 décembre ; elle a, en 2006, traité 2 143 dossiers. Le délai moyen de traitement des dossiers est passé de 91 jours, en 2005, à 113 jours fin 2006.

En 2006, le Collège a ordonné 344 mesures parmi lesquelles 151 recommandations adressées au gouvernement, aux collectivités publiques ou aux entreprises.

Le Collège a fait usage au cours de cet exercice des nouveaux pouvoirs que lui a confiés le législateur : 20 transactions ont été proposées parmi lesquelles, au 31 décembre, 16 étaient acceptées et transmises aux parquets pour homologation. Dans les autres hypothèses, quand la gravité des faits l'exigeait, il a

transmis les dossiers aux procureurs de la République : 42 dossiers ont été transmis à ce titre en 2006. Il a également procédé à des rappels à la loi.

Le Collège a eu recours à la médiation lorsque celle-ci paraissait la mieux à même de résoudre le problème soulevé.

Par ailleurs, toujours au titre des nouveaux pouvoirs, le Collège a décidé de présenter des observations devant des juridictions dans 48 dossiers (art. 13 nouveau de la loi du 30 décembre 2004).

Le nombre de réclamations qui ont trouvé une issue au cours de l'instruction par la HALDE, avant même une présentation au Collège, a plus que triplé en 2006 par rapport à 2005, ce qui confirme la reconnaissance du rôle régulateur de la HALDE et son autorité.

MESURES ORDONNÉES PAR LE COLLÈGE		
	2005	2006
Interventions devant les tribunaux	1	48
Rappels à la loi	-	42
Recommandations	29	151
Saisines du parquet (art. 12)	14	42
Médiations	1	33
Transactions pénales	-	20
Réclamations rejetées	62	8
Total	107	344

Le Collège peut constater, après instruction, que certaines réclamations, soit ne relèvent pas de ses attributions, soit ne sont pas fondées en droit ou en fait.

RÈGLEMENTS AMIABLES		
	2005	2006
Règlement entre les parties après saisine	59	197

Il s'agit des dossiers pour lesquels les parties font connaître à la HALDE, en cours d'instruction, qu'elles sont parvenues à un accord amiable.

SAISINES RÉORIENTÉES		
	2005	2006
Transmission aux parquets (art. 40)	16	4
Réorientations	122	529
Total	138	533

Il s'agit des réclamations réorientées vers d'autres autorités administratives indépendantes (médiateur de la République, Commission nationale de la déontologie de la sécurité, Défenseur des enfants, Conseil supérieur de l'audiovisuel) ou d'autres services de l'État lorsque leurs compétences sont avérées. Font par ailleurs l'objet d'une transmission au parquet, les faits susceptibles de constituer une infraction pénale qui n'entre pas dans le champ de la compétence de la HALDE, par exemple les injures ou les violences (art. 40 du code de procédure pénale).

REJETS N'AYANT PAS DONNÉ LIEU À DÉLIBÉRATIONS DU COLLÈGE		
	2005	2006
Dossiers hors compétence ou non fondés	41	918
Réclamations abandonnées par le requérant	18	207
Total	59	1 125

Les dossiers font l'objet d'une décision d'irrecevabilité lorsque le réclamant n'était manifestement pas fondé en droit à saisir la HALDE et n'ont pu faire l'objet d'une réorientation. L'abandon résulte de la volonté ou du défaut de réponse du réclamant.

LE RAPPORT FINANCIER 2006

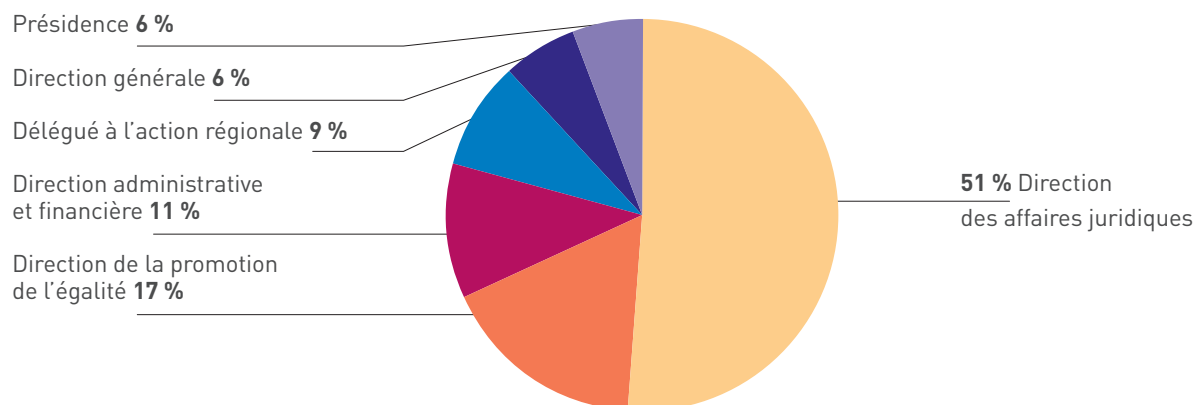
2006 correspond à la première année de pleine activité.

Le budget de 10,445 millions d'euros, en tenant compte des annulations de crédits, a été réalisé à 98 %. Sur les 66 agents en exercice, 62 % sont des agents féminins et 38 % des agents masculins ;

5 agents ont la reconnaissance « travailleurs handicapés », soit 7,6 % de l'effectif.

Se fondant sur une procédure d'anonymisation des CV, l'analyse de plus de 900 candidatures a été conduite pour réaliser 25 recrutements en 2006.

RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR SERVICE



BUDGET ET DÉPENSES 2005 ET 2006

	2005		2006		% d'exécution
	Budget prévisionnel	Budget réalisé	Budget prévisionnel ¹	Budget réalisé	
Fonctionnement hors personnel	4 656 393	2 306 968	6 867 303	6 784 102	99
Achats	670 800	478 531	373 466	373 466	100
Locations, réparations ²	2 628 405	1 672 090	2 263 955	2 249 546 ²	99
Missions, honoraires, communication, études	1 357 188	156 347	4 229 882	4 160 990	98
Fonctionnement personnel	2 843 607	962 551	3 581 262	3 454 732	96
Total	7 500 000	3 269 519	10 448 565	10 238 834	98

1 - Tenant compte des annulations de crédits.

2 - L'exercice 2006 correspond pour la HALDE à un exercice entier de 12 mois de loyers et elle a pris en location des locaux pour les délégations régionales.

Partie I

L'action contre les discriminations

LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DU COLLÈGE EN 2006

La loi du 30 décembre 2004 dispose que la haute autorité peut formuler des recommandations à l'intention des pouvoirs publics ou des personnes privées. Le Collège use de son pouvoir de recommandation soit sur le fondement d'une saisine d'office, soit dans le cadre du traitement d'une réclamation individuelle qui fait apparaître une lacune dans le dispositif législatif ou réglementaire, ou dans l'organisation et les pratiques d'organismes privés.

Discrimination fondée sur la nationalité

Le Collège recommande au ministre des Affaires étrangères de modifier, dans un délai de six mois, les étapes de la procédure de recrutement utilisée pour l'embauche de volontaires internationaux afin d'assurer une meilleure compatibilité des impératifs de défense nationale avec le recrutement des candidats titulaires d'une double nationalité, et plus généralement, de tous les candidats dont la situation pourrait servir à justifier une enquête complémentaire.

Délibération n° 2006-138 du 19 juin 2006

La HALDE s'est saisie d'office, le 5 juillet 2006, afin d'apprécier le caractère discriminatoire de la condition de nationalité exigée pour l'obtention de la carte « familles nombreuses ».

La HALDE interroge le Premier ministre et le ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille sur les justifications de l'article 44 de la loi budgétaire du 22 mars 1924 subordonnant le bénéfice de la carte « familles nombreuses » à une condition de nationalité. Dans l'hypothèse où aucune justification valide au regard de la loi ou des conventions ne viendrait à l'appui de cette mesure, le Collège en recommande la modification.

Le ministre s'engage à faire modifier la disposition litigieuse. La loi de finances pour 2007 n'apporte cependant aucune modification dans ce sens.

Délibération n° 2006-192 du 18 septembre 2006

Le Collège recommande au Premier ministre de modifier l'article 14 de la loi du 29 juillet 1881 sur

la presse. Cet article, en conférant au Conseil des ministres de vastes prérogatives en matière d'interdiction administrative de circulation des journaux ou écrits périodiques publiés à l'étranger est, en effet, incompatible avec les stipulations des articles 10 et 14 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH).

Délibération n° 2006-196 du 18 septembre 2006

Le Collège recommande à un groupe bancaire de procéder à une clarification de sa procédure de sélection des jeunes à diplôme étranger, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des diplômes.

Le groupe bancaire informe la HALDE qu'il procède à une actualisation de la liste des diplômes étrangers reconnus.

Délibération 2006-212 du 9 octobre 2006

Constatant une inégalité de traitement à raison de la nationalité dans le calcul des pensions civiles et militaires de retraites et des pensions, la HALDE recommande au Premier ministre et aux ministres concernés de prévoir un dispositif de calcul des pensions civiles et militaires de retraite, de la retraite du combattant, des pensions civiles et militaires d'invalidité et des pensions de réversion supprimant toute discrimination.

L'article 100 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006, loi de finances pour 2007, accorde une parité au titre des pensions militaires d'invalidité et des retraites du combattant servies aux ressortissants des pays et territoires ayant appartenu à l'Union française ou à la Communauté, ou ayant été placés sous le protectorat ou la tutelle de la France. En revanche, aucune revalorisation n'est proposée pour les pensions civiles et militaires de retraites.

Délibération n° 2006-217 du 9 octobre 2006

Le Collège recommande à la direction générale des impôts que l'exigence d'une carte de résident, titre de séjour d'une validité de dix ans, pour bénéficier de la domiciliation fiscale, soit modifiée dans un délai de trois mois, en vue de sa mise en conformité avec les prescriptions de la directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000 et la loi du 30 décembre 2004.

Délibération n° 2006-222 du 23 octobre 2006

Le Collège de la HALDE demande au siège national d'une agence d'intérim ainsi qu'à la direction nationale de l'ANPE de diffuser, par tout moyen, à l'ensemble de leurs agences locales et de leurs salariés une information précisant la portée à donner à l'article L. 341-4 du code du travail, qui ne reconnaît pas le contrat de travail temporaire comme un contrat d'introduction de main d'œuvre étrangère, permettant à un étranger d'entrer en France, et de rendre compte à la HALDE des mesures prises à cet égard dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la délibération.

Délibération n° 2006-292 du 11 décembre 2006

Le Collège recommande à un établissement bancaire de prendre toutes les mesures nécessaires pour informer ses agents des termes de la loi en matière de fourniture de biens et de services à des ressortissants étrangers.

Le fait d'exiger d'une personne qu'elle prouve la régularité de son séjour lorsqu'elle ouvre ou utilise son compte bancaire constitue une discrimination.

Délibération n° 2006-245 du 6 novembre 2006

Discrimination fondée sur l'origine

La HALDE recommande au ministre de la Fonction publique d'adresser à l'ensemble des agents une instruction appelant leur attention sur les dispositions de l'article 19 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 et les conséquences résultant d'un refus d'accès en raison de l'origine aux documents administratifs communicables de plein droit. Le ministre de la Fonction publique informe la HALDE du fait que la recommandation est transmise au directeur général de l'administration de la fonction publique afin que les réponses appropriées y soient apportées.

Délibération n° 2006-223 du 23 octobre 2006

Par une délibération du 27 février 2006, le Collège avait considéré que le dispositif, faisant participer les praticiens hospitaliers diplômés en dehors de l'Union européenne à l'exercice de la médecine sans possibilité de l'exercer pleinement, constituait une discrimination fondée sur l'origine. La HALDE avait demandé à être consultée sur tout projet de loi portant sur ce point.

Le Collège estime que l'article 41 du projet de loi de finances pour la Sécurité sociale pour 2007, qui a pour objet la réforme du statut des médecins à diplôme étranger, demeure en deçà de ses recommandations.

Il recommande de fixer le nombre de candidatures possibles par personne à la nouvelle procédure d'autorisation et le nombre maximal de candidats susceptibles d'être reçus chaque année, dans des conditions qui, compte tenu des besoins de santé publique en France, assurent à ces praticiens des conditions équitables d'accès au plein exercice de la médecine. La loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 entérine l'article 41 précité dans la version proposée par le gouvernement.

Délibération n° 2006-250 du 6 novembre 2006

Discrimination fondée sur l'âge

Le Collège recommande à une banque de réviser sa procédure de recrutement afin d'écartier ou de définir avec des éléments objectifs les critères de sélection, fondés sur « le potentiel d'évolution », pouvant entraîner une discrimination indirecte notamment en raison de l'âge des postulants.

Il recommande aussi au groupe bancaire d'engager une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois au sein de ses établissements, et sur les conséquences de celle-ci sur le recrutement et l'évolution de carrière des salariés âgés de plus de 45 ans.

Délibération n° 2006-20 du 6 février 2006

Le Collège recommande à un cabinet de recrutement de prendre les mesures nécessaires afin de garantir que le champ « date de naissance » dans le formulaire d'inscription des candidats ne constitue plus un renseignement obligatoire.

Délibération n° 2006-53 du 27 mars 2006

Le Collège constate que des réclamants ont vu leur candidature à des emplois permanents de la RATP écartée en raison de leur âge. Une disposition du statut du personnel de la RATP fixe une limite d'âge supérieure à l'embauche (35 ans).

La HALDE note que le statut applicable au personnel de la RATP peut établir une limite d'âge pour le recrutement fondée, notamment, sur une période d'emploi raisonnable avant la retraite. Cependant,

elle souligne qu'il est nécessaire que cette limite soit justifiée par un objectif légitime et que l'exigence posée soit proportionnée au but recherché. C'est pourquoi la HALDE demande à la RATP, au Premier ministre et au ministre des Transports de lui présenter les éléments qui, aujourd'hui, justifient le maintien d'une limite d'âge pour le recrutement d'agents statutaires, conformément aux dispositions de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La HALDE et la RATP développent actuellement un dialogue sur les justifications présentées. Ce dialogue vise à aider l'entreprise à faire des propositions conciliant au mieux ses exigences propres et l'interdiction des discriminations à l'embauche en raison de l'âge.

Délibération n° 2006-60 du 3 avril 2006

Le Collège constate que les limites d'âge à l'embauche fixées par EDF à 40 ans et à 30 ans pour la SNCF ne sont pas justifiées par la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

La HALDE et la SNCF développent actuellement un dialogue sur les justifications présentées. Ce dialogue vise à aider l'entreprise à faire des propositions conciliant au mieux ses exigences propres et les impératifs de lutte contre les discriminations à l'embauche en raison de l'âge.

EDF fait état de la volonté exprimée par son ministre de tutelle de modifier, dans le sens souhaité par la HALDE, les dispositions du statut des personnels des entreprises électriques et gazières relatives aux conditions d'âge à l'embauche.

Un projet de décret modifiant le statut a obtenu un avis favorable du Conseil supérieur de l'énergie, réuni le 26 septembre 2006.

La HALDE attend la publication de ce décret et la suppression effective de la condition d'âge pour l'embauche des personnels permanents d'EDF et de GDF.

Délibération n° 2006-62 du 3 avril 2006

Discrimination fondée sur le sexe

Concernant la retraite par anticipation et la bonification d'ancienneté d'un an par enfant, réservée aux seuls agents féminins, le Collège recomman-

de au ministre délégué à l'Industrie, au président directeur général d'EDF ainsi qu'au président directeur général de GDF, la modification des paragraphes premier et deuxième de l'article 3 de l'annexe 3 du statut national des industries électriques et gazières, excluant les hommes des avantages consentis aux femmes pour l'éducation de leurs enfants, car ces dispositions sont incompatibles avec la directive communautaire 86/378 du 24 juillet 1986 relative à l'égalité de traitement.

Délibération n° 2006-307 du 18 décembre 2006

Discrimination fondée sur la situation de famille

Le Collège recommande aux présidents des conseils généraux d'engager une action de formation de l'ensemble des personnels participant aux commissions statuant sur l'agrément des assistants familiaux, placés sous leur autorité, afin de prévenir la discrimination fondée sur la situation familiale, notamment sur le refus de délivrer un tel agrément aux femmes n'étant pas mères de famille.

Le Collège décide de porter cette délibération à la connaissance de l'Assemblée des Départements de France (ADF) afin qu'elle invite l'ensemble des Conseils généraux à respecter les dispositions relatives à la non-discrimination.

Délibération n° 2006-209 du 9 octobre 2006

La décision de la SNCF de réserver la carte « familles nombreuses » aux seuls parents allocataires des prestations familiales est disproportionnée au regard de l'objectif visé par le législateur. La HALDE recommande au ministre des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer de soumettre au Parlement un projet de loi qui prendrait en compte les termes de sa délibération et lui propose, d'être consultée sur le texte.

Délibération n° 2006-246 du 20 novembre 2006

L'impossibilité pour les personnes liées par un PACS à un copropriétaire de siéger au conseil syndical de copropriété caractérise une différence de traitement fondée sur la situation de famille contraire aux principes d'égalité devant la loi et de non-discrimination garantis par l'article 26

du Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques des Nations unies (PIDCP). Le Collège interroge le Premier ministre ainsi que le garde des Sceaux et le ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement sur les justifications du maintien de la distinction opérée au profit des conjoints par l'article 21 alinéa 5 de la loi fixant le statut de la copropriété.

Délibération n° 2006-249 du 20 novembre 2006

Discrimination fondée sur l'apparence physique

Le Collège considère qu'il ne paraît pas illégitime de considérer qu'un certain nombre de caractéristiques constitutives de l'apparence physique, dont la prise en compte est a priori prohibée, joue un rôle capital pour le choix d'acteurs ou de mannequins, et puissent justifier une différence de traitement.

Toutefois, pour éviter des discriminations, il invite le gouvernement à déposer un projet de loi visant à compléter la transposition des directives communautaires relatives à l'égalité de traitement, en précisant de façon restrictive les conditions dans lesquelles les « exigences professionnelles » peuvent être de nature à justifier une différence de traitement.

Délibération n° 2006-75, 76 et 77 du 10 avril 2006

Le Collège saisit la direction nationale de l'ANPE afin qu'une enquête soit diligentée sur la diffusion d'offres d'emploi mentionnant la nécessité d'une photo en pied pour un poste d'hôte/hôtesse d'accueil en entreprise et que les résultats de cette enquête soient communiqués à la HALDE.

L'ANPE procède à une enquête interne, modifie ses instructions internes et s'engage à former ses personnels sur la non-discrimination. L'information selon laquelle l'exigence d'une photo en pied présente un caractère discriminatoire est désormais accessible à l'ensemble des agents de l'ANPE.

Délibération n° 2006-206 du 2 octobre 2006

Discrimination fondée sur l'état de santé

La question posée à la HALDE est celle de l'exclusion des candidats séropositifs au Virus de l'Immunodéficiência Humaine (VIH) asymptomatiques, de la procédure d'obtention de la licence indispensable pour exercer la profession de personnel navigant commercial (hôtesses et stewards).

Le Collège recommande au ministre des Transports de modifier l'arrêté du 5 juillet 1984, afin de définir clairement les normes médicales applicables à la profession de personnel navigant commercial, ainsi que les modalités d'interprétation de ces normes, en vue d'éviter toute discrimination fondée sur l'inaptitude en raison de l'état de santé qui ne serait pas objective, nécessaire et appropriée.

La modification de l'arrêté est en cours.

Délibération 2006-92 du 9 mai 2006

Discrimination fondée sur le handicap

Le Collège recommande à une compagnie d'assurances de mettre en place des dispositifs appropriés de formation et de sensibilisation de son personnel et de prendre des mesures spécifiques afin que soient rappelées aux agents les dispositions applicables en matière de discrimination, prohibant le fait de refuser l'accès à l'assurance à une personne en raison de son handicap.

La compagnie d'assurances lance une vérification de l'ensemble de ses pratiques, afin de s'assurer de la conformité de ses opérations. Elle met en place un module de formation et de responsabilisation du personnel.

La fédération française des sociétés d'assurances, pour sa part, appelle l'attention de ses adhérents sur l'accueil des personnes présentant un handicap.

Délibération n° 2006-161 du 3 juillet 2006

La HALDE recommande au ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de compléter l'article 3 du décret n° 2005-617 du 21 décembre 2005 par des dispositions permettant aux candidats handicapés bénéficiaires d'aménagements, de disposer d'un temps de repos suffisant entre des épreuves, au

cours d'une même journée, et, dans l'attente, de rappeler à ses services les termes de la circulaire n° 2003-100 du 25 janvier 2003. Elle recommande également au ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de prendre des dispositions permettant aux étudiants de troisième cycle, notamment handicapés, de bénéficier du dispositif « régime spécial d'études » tel qu'il est prévu par l'article 16 de l'arrêté du 9 avril 1997.

Délibération n° 2006-213 du 9 octobre 2006

Discrimination fondée sur la religion

La HALDE recommande au garde des Sceaux de prendre toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer que l'ensemble des agents publics (magistrats, greffiers, fonctionnaires) exerçant au sein des juridictions ne fasse pas une application erronée des principes de laïcité et de neutralité, susceptible de conduire à des pratiques discriminatoires.

Le garde des Sceaux donne des instructions pour une meilleure application des textes à tous les personnels.

Délibération n° 2006-132 du 5 juin 2006

Discrimination multicitère

Le Collège, rappelant que les discriminations fondées sur l'origine et la situation de famille sont prohibées par la loi, demande à une commune que soient modifiées les fiches de renseignements exigées des candidats à l'embauche.

Il demande au ministre de la Fonction publique et au président du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) d'appeler l'attention des collectivités territoriales sur la nécessité d'exclure de leurs procédures de recrutement toute question dépourvue de pertinence au regard, tant des conditions à remplir pour occuper un poste, que de l'appréciation des compétences professionnelles.

Le maire concerné modifie les fiches litigieuses, en conformité avec la délibération.

Délibération n° 2006-83 du 9 mai 2006

Le Collège recommande à l'exploitant d'un site de recrutement de supprimer du formulaire d'inscription en ligne les champs d'information concer-

nant, notamment, la nationalité, le poids, la taille ou encore des données sur l'état de santé.

En outre, le Collège recommande à la société de supprimer du formulaire d'inscription en ligne le champ concernant le permis de travail et de le remplacer par une information aux candidats relative à l'obligation d'être titulaire d'une autorisation de travail pour pouvoir être régulièrement embauché.

Délibération n° 2006-211 du 9 octobre 2006

Le Collège recommande au ministre de la Santé et des Solidarités de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour mettre un terme aux pratiques discriminatoires dans l'accès à la CMU et, dans un objectif de sensibilisation des bénéficiaires de la CMU, invite les organismes de Sécurité sociale en charge du dispositif, à leur transmettre l'information sur leurs droits aux soins, sur le caractère discriminatoire d'un éventuel refus, ainsi que sur les modalités de saisine du conseil départemental de l'Ordre des médecins et de la HALDE.

Le Collège demande que l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) mène une étude sur le sujet.

L'étude de l'IGAS, diligentée par le ministre de la Santé et des Solidarités, est rendue publique en décembre 2006. Le ministre s'engage à prendre des mesures en vue de remédier à la situation discriminatoire.

Délibération n° 2006-233 du 6 novembre 2006

SUITES DONNÉES AUX RECOMMANDATIONS 2005

Le rapport 2005 mettait en exergue dans son chapitre 3 les principales recommandations de la HALDE.

En matière de discriminations dans l'accès au logement, la HALDE avait recommandé la modification de l'article 2018 du code civil en ce qu'il prévoyait des conditions de résidence des personnes se portant caution.

La loi n° 2006-872 du 13 juillet 2006 dans son article 87 modifie l'article 22-1 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 et dispose :

« Lorsqu'un cautionnement pour les sommes

dont le locataire serait débiteur dans le cadre d'un contrat de location conclu en application du présent titre est exigé par le bailleur, celui-ci ne peut refuser la caution présentée au motif qu'elle ne possède pas la nationalité française ou qu'elle ne réside pas sur le territoire métropolitain. »

La recommandation concernant les conditions d'accès aux stages saisonniers avait entraîné une modification des pratiques visées dès 2005. La HALDE avait recommandé la modification de l'article 4 du décret n° 2004-896 du 27 août 2004, qui avait supprimé pour les artisans étrangers le droit de vote aux élections aux Chambres des métiers ; cet article est annulé par un arrêt du Conseil d'État du 31 mai 2006 (n° 273638).

Le Collège avait relevé que l'article L. 252-5 du code des pensions militaires d'invalidité des victimes de guerre instituait des différences de traitement discriminatoires dans l'allocation de pension d'invalidité aux personnes déportées pendant la Seconde Guerre mondiale. La modification de cette disposition fait l'objet d'un accord de principe, dont les modalités sont encore en discussion.

La modification des articles R. 37 et R. 13 du code des pensions civiles et militaires relatifs à la prise en compte des périodes d'interruption d'activité pour se consacrer à l'éducation des enfants qui conduit à favoriser exclusivement les femmes, fait, lui aussi, encore l'objet d'échanges.

Conformément aux recommandations de la HALDE, un nouvel accord est venu compléter les dispositions de la Convention Belorgey. Il s'agit de la Convention AERAS (s'Assurer et Emprunter avec un Risque Aggravé de Santé), en vigueur à compter du 7 janvier 2007.

Le Collège avait recommandé la publication des règles gouvernant l'admission préalable des candidats et leur inscription dans les établissements d'enseignement supérieur. Les Universités se conforment aux recommandations de la HALDE mais le ministre de l'Éducation ne donne pas suite à la recommandation qui lui est adressée relativement à la publication des règles d'admission.

La HALDE avait recommandé l'application du principe d'équilibre de représentation des deux sexes aux instances décisionnelles dans la fonction publique et notamment dans le domaine de la recherche. Le Premier ministre rend compte des actions menées dans ce sens mais ne donne pas suite à la recommandation d'adoption d'un décret d'application pour rendre effectifs les principes énoncés dans la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relativement à la représentation des femmes au sein des instances décisionnelles.

LES RAPPORTS SPÉCIAUX

Le Collège a décidé de publier au *Journal officiel* de la République française en application de l'article 11 de la loi du 30 décembre 2004 trois rapports spéciaux.

Dans ses délibérations n° 2005-53 à 55 du 24 octobre 2005, le Collège de la HALDE avait demandé aux instances de la Caisse de Retraite et de Prévoyance des Clercs et Employés de Notaires (CRPCEN) de mettre leurs pratiques en conformité avec le droit communautaire, pour ce qui touche aux conditions d'âge et de sexe en matière de droits à pension et à réversion.

La CRPCEN manifeste sa volonté de ne pas procéder au réexamen des dossiers en cause.

La HALDE décide par sa délibération n° 2006-39 du 27 mars 2006 de publier un rapport spécial.

Par ailleurs, le Conseil d'État a condamné la CRPCEN dans un arrêt du 13 décembre 2006 n° 291595.

Dans sa délibération n° 2006-40 du 27 mars 2006, le Collège avait demandé au ministre de la Santé et des Solidarités de préciser les justifications objectives de l'impossibilité pour les actifs de 60 ans et plus de procéder au rachat d'années d'études supérieures.

Le ministère de la Santé et des Solidarités ne répond pas à la HALDE.

La HALDE décide par sa délibération n° 2006-144 du 6 novembre 2006 de publier un rapport spécial.

Dans sa délibération n° 2005-34 du 26 septembre 2005, le Collège avait recommandé au ministre de l'Éducation et à la secrétaire d'État aux

Personnes handicapées de modifier le décret n° 2004-592 du 17 juin 2004 relatif aux qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme, requises pour les professeurs d'éducation physique et sportive, conformément au droit en vigueur concernant l'aménagement raisonnable de l'accès à la fonction publique des personnes

handicapées et au principe de non-discrimination. Le ministère de l'Éducation nationale manifeste sa volonté de ne pas donner suite aux recommandations de la HALDE.

La HALDE décide par sa délibération n° 2006-183 du 18 septembre 2006 de publier un rapport spécial.

I. A - LE TRAITEMENT DES RÉCLAMATIONS

La HALDE est saisie par des personnes qui s'estiment victimes de discrimination ou par des associations, des élus, des organisations qui souhaitent remédier à une situation de discrimination.

La HALDE peut également se saisir d'office de situations qui lui semblent contestables, comme on le verra dans la partie I. B.

Son expertise juridique permet de proposer la réponse la plus adaptée pour orienter les personnes et faciliter l'action de la justice. Elle recommande, le cas échéant, toute modification législative ou réglementaire. Elle contribue ainsi à faire émerger une conception française du droit en matière de discrimination.

LES RELATIONS AVEC LES AUTORITÉS ADMINISTRATIVES INDÉPENDANTES

1 - La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité est saisie depuis sa création de nombreuses demandes qui ont dû faire l'objet d'une réorientation du réclamant vers une autre Autorité Administrative Indépendante (AAI). Ces AAI sont principalement la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS) et le Médiateur de la République, autorités ayant des compétences croisées avec celles de la HALDE.

Les saisines de ces deux AAI ne peuvent s'effectuer que par l'intermédiaire d'un parlementaire.

Or, l'article 20 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration dispose que « lorsqu'une demande est adressée à une autorité administrative incompétente, cette dernière la transmet à l'autorité administrative compétente et en avise l'intéressé ».

Cette disposition législative devrait permettre à la HALDE, en présence d'une situation qui ne relève pas de sa compétence, de transmettre directement le dossier à l'AAI compétente. Les lois portant création de ces AAI ayant mis en place un filtre quant à leur saisine, la HALDE ne peut transmettre directement un dossier mal orienté.

En conséquence, le Collège par sa délibération n° 2006-297 du 11 décembre 2006, recommande au Premier ministre une modification de la loi afin de permettre à la HALDE de saisir directement ces autorités indépendantes.

2 - La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances donne un rôle nouveau au Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) : « Le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel contribue aux actions en faveur de la cohésion sociale et à la lutte contre les discriminations dans le domaine de la communication audiovisuelle. Il veille, notamment, auprès des éditeurs de services de radio et de télévision,

compte tenu de la nature de leurs programmes, à ce que la programmation reflète la diversité de la société française. Il rend compte dans son rapport annuel de l'action des éditeurs de services dans ce domaine ».

Afin d'organiser la complémentarité entre les structures en matière de lutte contre les discriminations, une concertation est organisée entre le CSA et la HALDE qui aboutit à un partage fonctionnel des compétences. Les plaintes en matière

de discrimination sont traitées par le CSA dès lors qu'elles concernent un fait porté à l'antenne (dénigrement de communautés, incitation à la haine raciale, respect des obligations des chaînes en matière d'exposition des minorités visibles ou en matière d'accès aux programmes pour les personnes sourdes et malentendantes), la HALDE exerçant sa compétence pour les autres plaintes en matière de discrimination audiovisuelle (gestion du personnel, politique d'accès aux plateaux).

Les délibérations du Collège, présentées dans le rapport, sont retenues pour leur valeur symbolique ou pédagogique. Elles ne prétendent pas représenter l'ensemble des discriminations, mais illustrent certains types de discrimination et les techniques de recherche des moyens de preuve.

Elles dégagent les solutions juridiques et contribuent à l'élaboration de la doctrine de la HALDE. L'ensemble des principales délibérations résumées figure à la partie IV.

Les délibérations, analysées dans cette partie I pour caractériser la notion de discrimination, sont répertoriées par domaine : l'éducation, les autres services publics, le logement, l'accès aux autres biens et services.

La partie III est intégralement dédiée aux discriminations dans l'emploi, les délibérations afférentes à ce domaine sont regroupées dans cette partie.

1 - L'éducation

- Origine

Un refus d'admission préalable à son inscription en première année de médecine opposé par deux universités à Irène D. illustre une pratique discriminatoire en lien avec l'origine.

Irène D., ressortissante camerounaise âgée de 35 ans, réside en France sous couvert d'un titre de

séjour mention « vie privée et familiale » en qualité de conjointe de Français. Souhaitant exercer la profession de kinésithérapeute, elle a déposé une demande d'admission préalable en vue de son inscription en première année de médecine. L'université qu'elle choisit invoque des problèmes d'effectifs, rejette sa demande et transmet son dossier à l'université sélectionnée en second choix par Irène D. Cette dernière rejette également la demande d'admission au motif que l'enseignement qu'Irène D. souhaite poursuivre existe dans son pays d'origine.

L'enquête conduite par la HALDE révèle que la première université a rejeté la demande d'admission d'Irène D. en raison de son âge trop élevé pour commencer des études de médecine. Par délibération n° 2006-03 du 23 janvier 2006, le Collège de la HALDE constate que cette décision est constitutive d'une discrimination en ce qu'elle opère une différence de traitement entre les candidats sur la base d'un critère prohibé par la loi, en l'espèce l'âge.

En outre, le Collège constate que le second refus d'admission repose sur une erreur manifeste d'appréciation de la situation d'Irène D. En effet, ses attaches familiales en France, ainsi que la nature de son titre de séjour, lui confèrent le droit de présenter sa candidature en vue de poursuivre des études supérieures sur le territoire français.

Grâce à l'intervention de la HALDE, Irène D. peut s'inscrire à l'université la plus proche de son domicile.

Au-delà de cette réclamation individuelle, le Collège recommande, dans sa délibération du 23 janvier 2006, que, dans un souci de transparence, les règles gouvernant l'admission préalable des candidats et leur inscription soient rendues publiques. Il réaffirme le principe d'égalité d'accès à l'enseignement supérieur de tout candidat.

À cette fin, un courrier en date du 6 février 2006 est adressé au ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rappelant l'engagement de la France lors de la ratification le 11 septembre 1961 de la Convention des Nations unies concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement.

Au 31 janvier 2007, aucune réponse n'est parvenue à la HALDE malgré sa demande, réitérée le 6 juillet 2006.

- État de santé

Un cas où la lutte contre l'absentéisme dissimule une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé.

Absente trois semaines consécutives, Isabelle G. n'est pas autorisée à se présenter aux épreuves de contrôle du Master 2 qu'elle prépare. Le contrat pédagogique invoqué par le président de l'université stipule en effet que « l'assiduité aux enseignements est obligatoire. Il ne peut être toléré plus de deux absences justifiées par semestre. Au-delà, l'étudiant ne peut se présenter aux épreuves de contrôle des connaissances... ».

Le Collège estime, bien que l'éviction d'Isabelle G. soit consécutive à des absences dont certaines ne sont pas justifiées, que l'obligation d'assiduité du contrat pédagogique entraîne de fait un désavantage pour les étudiants contraints de s'absenter en raison de leur état de santé. De plus, celui-ci n'apparaît pas proportionné à l'objectif poursuivi. « Cela constitue donc une discrimination indirecte quant au droit à l'éducation des étudiants visés par cette disposition, en raison de leur état de santé ». Le Collège en recommande la suppression (délibération n° 2006-194 du 18 septembre 2006).

- Handicap

Comme le rapport d'activité précédent l'a déjà souligné, l'enfant handicapé et ses parents se heurtent souvent à des difficultés dès l'inscription à l'école.

Dans l'enseignement supérieur, l'étudiant rencontre d'autres obstacles.

Philippe T., atteint d'un handicap auditif, est déclaré « ajourné » par le jury d'examen du diplôme de troisième cycle qu'il prépare. Selon lui, cet échec serait dû à la durée extrêmement brève de sa pause déjeuner. En raison même de la majoration de temps imparti pour les épreuves (appelée « tiers temps »), il n'a bénéficié que de vingt minutes alors que les étudiants valides ont pu disposer de deux heures.

Après avoir constaté que l'ajournement de Philippe T. n'est pas imputable aux faits qu'il allègue, le Collège de la HALDE relève que le champ d'application de l'article 16 de l'arrêté du 9 avril 1997 créant un « régime spécial d'études » se limite aux étudiants des deux premiers cycles universitaires. Il réclame donc la mise en œuvre d'un dispositif permettant aux étudiants handicapés de bénéficier d'un aménagement des études de troisième cycle.

Le Collège note également que si la réglementation issue de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et du décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005 relatif aux aménagements des examens et concours de l'enseignement scolaire ou supérieur pour les candidats présentant un handicap prévoit bien un « tiers temps », elle ne comporte aucune disposition particulière pour le temps de repos. Seule, une circulaire n° 2003-100 du 25 juin 2003 du ministère de l'Éducation nationale précise que les étudiants handicapés doivent bénéficier « d'une période de repos suffisante entre deux épreuves prévues dans la journée afin que le temps consacré au déjeuner ait une durée raisonnable (au minimum une heure) ».

Ainsi, après avoir souligné « que le candidat handicapé, bénéficiaire d'une majoration du temps de l'épreuve, encourt le risque de disposer d'un temps de repos moindre, voire inférieur à celui fixé par l'Éducation nationale », le Collège recommande

au ministre de l'Éducation nationale de compléter l'article 3 du décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005 par des dispositions permettant d'assurer un temps de repos plus important et, dans l'attente, de veiller à l'application de la circulaire du 25 juin 2003 (délibération n° 2006-213 du 9 octobre 2006).

L'égalité de traitement n'impose pas que le temps de repos accordé aux candidats handicapés soit strictement identique à celui accordé aux candidats valides, comme le Collège de la HALDE l'a précisé ultérieurement à propos d'un concours administratif.

Emmanuel M., handicapé physique, saisit la HALDE car il estime que son échec au concours de contrôleur du travail est imputable au temps de repos inférieur à celui dont ont disposé les candidats valides. Le tiers temps supplémentaire d'une demi-heure, a eu pour conséquence qu'il a bénéficié d'une demi-heure de moins pour se reposer que les autres candidats.

Le Collège relève que l'article 27.I de la loi n° 84-16 du 11 janvier 2004 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, modifié par l'article 32 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, prévoit pour les candidats handicapés « des temps de repos suffisants (...) entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques ». Il estime cependant que le temps de pause dont a bénéficié Emmanuel M., soit une heure trente minutes au lieu des deux heures accordées aux candidats valides semble suffisant.

Le Collège en conclut que « le fait de ne pas garantir aux candidats handicapés un temps de repos strictement identique à celui accordé aux candidats valides entre les épreuves d'un concours, ne constitue pas nécessairement une discrimination au sens de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 et de l'article 27.I de la loi n° 84-16 du 11 janvier 2004 combinés, ce temps de repos devant être approprié et apprécié concrètement au cas par cas par les autorités compétentes » (délibération n° 2006-287 du 11 décembre 2006).

2 - Les autres services publics

- Origine

Deux cas significatifs de discriminations fondées sur l'origine des usagers des services publics ont été communiqués à la HALDE, notamment par un parlementaire.

Les refus de délivrance d'avis de non-imposition opposés par les agents des centres des impôts de Marseille à certains locataires et occupants d'hôtels meublés ont fait l'objet de saisines conjointes de la HALDE.

L'enquête a montré qu'en vue de détecter les domiciliations fictives, les services fiscaux de Marseille ont utilisé deux méthodes : la radiation massive des fichiers informatiques de contribuables d'origine étrangère et le non-traitement de leur déclaration de revenus. Dans les deux cas, ils ont agi sans vérifier ni la réalité des faits ni la bonne foi des contribuables. Ils n'ont pas procédé à un examen individuel et approfondi de leur situation, présumant ainsi la fraude du seul fait d'habiter dans certains hôtels meublés.

Cette mesure a pénalisé une catégorie de personnes en fonction de leur origine. Ces contribuables n'ont pas été informés du non-traitement de leur déclaration de revenus. Ils n'ont pu rapporter la preuve de leur présence en France au moins 183 jours dans l'année précédant leur déclaration. Ils se sont trouvés dans l'impossibilité de justifier de leur qualité de résident fiscal. En conséquence, ils ont été privés d'avis de non-imposition, document indispensable pour bénéficier de différents avantages sociaux.

Après avoir constaté l'apparence de discrimination, le Collège a considéré, par plusieurs délibérations en date du 19 juin 2006, qu'il était légitime que l'administration fiscale procède à des contrôles pour vérifier la qualité de résident fiscal. Toutefois, les moyens développés pour fiabiliser les fichiers n'étaient ni appropriés ni nécessaires, l'administration fiscale pouvant conduire une enquête en amont sans compromettre de manière disproportionnée les droits à prestations sociales.

En conséquence, le Collège a conclu que les décisions des services fiscaux des Bouches-du-Rhône-Marseille étaient constitutives d'une discrimination indirecte au sens de l'article 19 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, en ce qu'elles avaient pour effet de compromettre l'accès de personnes majoritairement d'origine étrangère à des prestations ou avantages sociaux. Il a en outre considéré que si, en l'état des informations et du dossier, une discrimination directe de nature intentionnelle n'était pas démontrée, les éléments réunis justifiaient qu'une instruction judiciaire soit engagée pour en vérifier l'existence. En application de l'article 12 de la loi portant création de la HALDE, une transmission au parquet de Marseille a été décidée.

Le Collège a également recommandé à la direction des services fiscaux de Marseille la diffusion de nouvelles instructions aux centres des impôts des Bouches-du-Rhône en vue de réexaminer les dossiers des contribuables radiés des fichiers informatiques, et de mettre en œuvre une enquête individuelle, approfondie et contradictoire.

Enfin, le Collège a décidé d'informer le ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie de cette situation afin de prévenir la réitération de telles pratiques et d'instaurer une procédure respectueuse des garanties des contribuables.

Depuis, le ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie a donné des instructions au directeur des services fiscaux des Bouches-du-Rhône-Marseille. Il en a informé la HALDE, le 24 novembre 2006, en précisant que les dossiers des intéressés étaient en cours de réexamen. L'enquête interne, menée conformément aux recommandations de la HALDE, n'a pas établi de faute individuelle justifiant une sanction disciplinaire. L'enquête judiciaire se poursuit.

Par ailleurs, à l'issue du réexamen auquel a procédé la direction des services fiscaux du Rhône, 160 contribuables ont été réintégrés dans les fichiers (sur les 2 325 dossiers traités).

Cette forme de discrimination fondée sur l'origine des usagers des services publics est également bien illustrée par le cas de Babacar M. La Caisse d'Allocations Familiales (CAF) a refusé d'accorder à ce camerounais, titulaire d'une carte de résident,

les prestations familiales pour ses deux enfants car ils étaient entrés sur le territoire national hors de la procédure de regroupement familial.

Le réclamant a déposé plusieurs demandes de prestations familiales pour ses enfants, lesquelles ont été refusées au motif que ces derniers n'étaient pas en possession du certificat délivré par l'Agence Nationale d'Accueil des Étrangers et des Migrations (ANAEM) à l'occasion de la procédure d'entrée par regroupement familial.

Pour analyser le problème soulevé, le Collège de la HALDE a procédé en trois temps.

- Il a d'abord relevé qu'aux termes des articles L. 512-1 et L. 513-1 du code de sécurité sociale, le droit aux prestations familiales pour toute personne française ou étrangère est lié à la charge effective et permanente d'enfants résidant de façon durable en France. Le critère de résidence est d'ailleurs celui auquel il est traditionnellement recouru en matière de prestations sociales.

- Le Collège s'est ensuite appuyé sur la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH). D'abord pour souligner que l'article 14 de la CEDH, dont l'applicabilité a été étendue aux prestations sociales, dispose que la jouissance des droits et libertés reconnus dans la convention doit être assurée sans distinction aucune fondée notamment sur l'origine nationale, sauf à justifier d'un motif raisonnable et objectif comme l'a précisé la jurisprudence. Ensuite, pour noter qu'en vertu de l'article 8 de la CEDH, les États signataires doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir aux personnes présentes sur leur territoire le droit au respect de la vie privée et familiale. Les prestations familiales touchant à l'aspect patrimonial de la vie familiale peuvent être considérées comme relevant de l'article 8.

- Enfin, le Collège a fait application de la jurisprudence de la Cour de cassation qui, réunie en assemblée plénière, a décidé dans un arrêt du 16 avril 2004, que les prestations familiales étaient dues à une mère togolaise en situation régulière, pour ses deux enfants entrés en France hors regroupement familial (dans la limite de la prescription biennale applicable en cette matière).

Il a ainsi été conduit à considérer qu'aucun motif raisonnable et objectif ne pouvait être opposé pour justifier la différence de traitement évoquée, d'une part au regard de la nature des prestations familiales (versées pour l'enfant et participant aux conditions de son éducation et de son développement), d'autre part au regard de l'article 3 de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE) aux termes duquel « dans toutes les décisions qui concernent les enfants, qu'elles soient le fait des institutions publiques ou privées de protection sociale, des tribunaux, des autorités administratives ou des organes législatifs, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale ».

Le Collège en a conclu que « la condition de régularité du séjour exigée des enfants étrangers pour ouvrir droit aux prestations familiales peut être qualifiée de discriminatoire ». En conséquence, il a demandé au ministre délégué à la Sécurité sociale de proposer la modification de l'article L. 512-2 du code de Sécurité sociale et de faire supprimer l'article D. 512-2 du même code (délibération n° 2006-288 du 11 décembre 2006).

Des discriminations fondées sur l'origine reposent aussi sur des stéréotypes, comme l'a constaté la HALDE à propos de Sergio B.

Le rapport d'enquête sociale rédigé pour les besoins de la procédure en divorce introduite par son épouse mentionne à son égard : « accepte peu la contradiction. De descendance espagnole, il est « sanguin », se met rapidement en colère ... ». Le Collège de la HALDE considère que « la référence à l'origine espagnole du réclamant peut s'analyser comme un préjugé ou un stéréotype susceptible de conduire à un jugement de valeur à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de son origine ». Si en l'espèce aucune différence de traitement n'a pu être retenue, le Collège juge important de rappeler que « la reproduction de stéréotypes liés à des préjugés racistes par un travailleur social est de nature à générer des discriminations ». Il recommande à l'employeur la mise en place d'actions de formation à destination des travailleurs sociaux (délibération n° 2006-82 du 22 mai 2006).

- Convictions religieuses

Des comportements discriminatoires sont relevés dans le fonctionnement des services publics. Ces discriminations en raison des convictions religieuses concernent, notamment, les pratiques qui leur sont associées, comme les interdits alimentaires ou le port de signes distinctifs.

Ce constat est bien illustré par la réclamation de Jean-Pierre Y.

Il constate qu'à la cantine fréquentée par ses deux enfants, un substitut protéique est servi aux enfants de confession musulmane. Il demande à la mairie la mise en place d'un dispositif équivalent pour ses fils de religion hindouiste. Le maire refuse.

Le Collège relève que le prestataire de service a effectivement mis en place un dispositif permettant aux enfants de confession musulmane de bénéficier d'un substitut de repas à la viande de porc. Il constate que les interdits religieux sont pris en compte dans l'élaboration des repas. Il note que « constituerait une discrimination le fait de ne pas accorder la même possibilité aux enfants de religion hindouiste ». Le Collège organise une médiation (délibération n° 203-2006 du 2 octobre 2006).

S'agissant des signes religieux, la HALDE est saisie d'une réclamation relative au refus d'accès à la salle d'audience d'un tribunal opposé aux personnes portant un turban sikh.

Les justiciables, ou les personnes assistant aux audiences, sont libres de se vêtir comme ils l'entendent à la seule condition de conserver « une attitude digne et le respect dû à la justice » (article 439 du nouveau code de procédure civile). En dehors de toute disposition législative interdisant le port d'accessoires vestimentaires imposé ou encouragé par une religion, cette liberté vestimentaire ne peut trouver qu'une seule limite : le trouble porté à la sérénité de la justice. Au-delà, le principe de neutralité, qui ne s'impose qu'aux agents du service public et non à ses usagers, ne saurait être invoqué pour limiter cette liberté.

Or, en l'espèce, aucune attitude de cette nature n'est mise en évidence par l'enquête. Dans ces conditions, le Collège de la HALDE considère « qu'au vu des éléments soumis à son appréciation, le réclamant paraît avoir été victime d'une discrimination à raison de son appartenance à une religion ».

Il recommande au garde des Sceaux de prendre toutes mesures nécessaires afin de s'assurer que les agents publics exerçant au sein de la juridiction concernée ne fassent pas une application erronée des principes de laïcité et de neutralité susceptible de conduire à des pratiques discriminatoires. De façon plus générale, il recommande au garde des Sceaux de rappeler à ses agents le champ d'application de la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port des signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les seuls écoles, collèges et lycées publics et le contenu de la circulaire du 18 mai 2004 (délibération n° 2006-132 du 5 juin 2006).

Conformément à ces recommandations, le garde des Sceaux adresse à tous les magistrats et fonctionnaires relevant des services judiciaires une note en date du 30 novembre 2006, rappelant que les enceintes judiciaires restent soumises au principe constitutionnel de liberté de conscience : « Le fait pour un justiciable, de paraître à l'audience dans une tenue manifestant une appartenance religieuse ne saurait constituer, à lui seul, un motif d'exclusion. La seule limite opposable aux usagers du service public de la justice résulte de l'attitude indigne et irrespectueuse ou plus généralement du trouble porté à la sérénité de la justice (...). Toute restriction à la liberté de conscience, imposée aux usagers du service public de la justice, en dehors de ces critères, relèverait de pratiques discriminatoires ».

Fatima E., qui porte le voile, est exclue de la cérémonie de remise du décret relatif à sa naturalisation organisée par la préfecture. L'enquête montre qu'à cette occasion, on lui demande de retirer son voile en raison du caractère laïque et fédérateur de la cérémonie. L'enquête révèle l'existence d'une fiche argumentaire interne à la préfecture établie à l'usage des fonctionnaires chargés à tour de rôle de

présider cette cérémonie. Il y est précisé que « le témoignage public et démonstratif d'une foi religieuse ou d'une position philosophique dans le lieu, par essence neutre et ouvert à tous, de la légitimité républicaine est donc à proscrire puisqu'il vise à imposer, par son ostentation même, une forme de refus de la neutralité et d'agression vis-à-vis des consciences et des positions des autres participants ».

Le Collège considère, qu'en l'espèce, l'exclusion de Fatima E. ne peut être considérée comme le refus d'un droit accordé par la loi au sens de l'article 432-7 du code pénal. Fatima E. paraît néanmoins avoir fait l'objet d'une différence de traitement à raison de sa religion revêtant à ce titre un caractère discriminatoire. Il recommande au préfet de prendre toute mesure nécessaire afin de s'assurer que l'ensemble de ses agents ne fasse pas une application erronée des principes de laïcité et de neutralité susceptibles de conduire à des pratiques vécues comme discriminatoires. Il demande en particulier la modification de la fiche argumentaire litigieuse. Le Collège décide de porter à la connaissance du ministre de l'Intérieur les termes de cette affaire afin qu'il rappelle à ses agents le champ d'application de la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port des signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les seuls écoles, collèges et lycées publics et le contenu de la circulaire du 18 mai 2004 (délibération n° 2006-131 du 5 juin 2006).

Le ministre de l'Intérieur, le 17 août 2006, informe le Collège que « des instructions précises viennent d'être diffusées à l'ensemble des préfets pour leur rappeler qu'ils ne seraient pas fondés à refuser la participation d'une personne à une cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française au seul motif singulier du port d'un voile (ou de tout autre signe religieux d'ailleurs), d'autant plus que cette même manifestation vestimentaire ne suffit pas, en soi, à caractériser un défaut d'assimilation à la communauté française et donc à justifier valablement une décision de refus de naturalisation ».

- Handicap

Le handicap peut faire obstacle à la mise en œuvre de la procédure de regroupement familial et revêtir ainsi un caractère discriminatoire, comme l'illustre le cas de Mohamed B. qui réside régulièrement sur le territoire et dont la demande de regroupement familial est rejetée.

Handicapé, il exerce une activité au sein d'un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT). Conformément à l'article L. 411-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, sa demande de regroupement est rejetée par la préfecture au motif que ses ressources sont inférieures au SMIC.

Or, eu égard à son statut de travailleur handicapé en ESAT et au régime de rémunération qui en découle, d'une part, et aux conditions d'attribution de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), d'autre part, les ressources du réclamant ne peuvent en aucun cas atteindre le montant du SMIC.

Le Collège relève que, selon le cinquième considérant de la directive 2003/86/CE du Conseil européen du 22 septembre 2003 relative au droit au regroupement familial, « Les États membres devraient mettre en œuvre les dispositions de la présente directive sans faire de discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou tout autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Il constate que la condition de ressources porte atteinte au droit des personnes handicapées de mener une vie familiale normale prévu à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Dès lors, il considère que « les modalités d'appréciation des ressources fixées par l'article L. 411-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile doivent être considérées comme constituant une discrimination indirecte en raison du handicap ». En effet, la règle posée par l'article L. 411-5 répond à un objectif légitime, qui

est de vérifier le niveau réel des ressources du demandeur de manière à s'assurer qu'il pourra subvenir aux besoins de sa famille dans le cadre du regroupement familial. Elle s'avère cependant injustifiable dans le cas des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'AAH, dans la mesure où le niveau de ressources exigé est systématiquement majoré dès lors que leur conjoint est toujours considéré comme à leur charge.

En conséquence, le Collège de la HALDE recommande au ministre de l'Intérieur de réformer l'article L. 411-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Il recommande au ministre de l'Intérieur d'adresser des instructions aux préfectures afin qu'il soit procédé, sans attendre, à un examen particulier des demandes de regroupement familial émanant de personnes handicapées en vue d'apprécier ces demandes in concreto, sur la base des ressources qu'elles seraient amenées à percevoir dans le cadre du regroupement familial. Enfin, il demande que la préfecture réexamine la demande de regroupement familial faite par Mohamed B. en tenant compte de la spécificité de sa situation (délibération n° 2006-286 du 11 décembre 2006).

Les discriminations fondées notamment sur le handicap physique peuvent également faire obstacle au respect de la liberté du mariage, pourtant considérée par le Conseil constitutionnel comme une composante de la liberté personnelle protégée par les articles 2 et 4 de la Déclaration de 1789.

C'est ce que fait apparaître l'opposition à mariage prise par un procureur de la République à l'encontre de l'union de Rachid A., demandeur d'asile de nationalité algérienne âgé de 39 ans, et de Suzanne S., âgée de 45 ans, handicapée atteinte d'une Infirmité Motrice Cérébrale (IMC) à hauteur de 80 %. L'IMC est un trouble moteur non évolutif qui n'altère en rien les facultés mentales. Pourtant, le Ministère public tente de justifier la décision en invoquant les « facultés intellectuelles limitées » de Suzanne S.

L'enquête menée par la HALDE fait apparaître que la demande de mise sous tutelle déposée conco-

mitamment par les parents de la réclamante est refusée par le juge des tutelles au motif qu'il est « établi par l'ensemble du dossier que Suzanne S. n'a pas besoin d'être assistée, ni contrôlée dans les actes de la vie civile ». Il s'avère qu'à partir des difficultés d'expression de Suzanne S., le procès-verbal d'audition conclut à un trouble de la conscience et le parquet y voit une déficience intellectuelle.

Le Collège de la HALDE considère que « ces glissements sémantiques successifs suffisent, à eux seuls, à attester du traitement discriminatoire réservé à la réclamante perçue, à travers sa seule apparence physique, comme une handicapée mentale ». S'ils ne permettent pas de caractériser une discrimination fondée sur la nationalité, ils caractérisent une discrimination fondée sur le handicap. Compte tenu de la clôture de la mise en état, le Collège recommande au ministre de la Justice de donner des instructions aux parquets généraux rappelant que le handicap physique ne saurait, sans revêtir un caractère discriminatoire, justifier une opposition à mariage. Depuis, Rachid A. et Suzanne S. ont pu se marier (délibération n° 2006-128 du 5 juin 2006).

- État de santé

La HALDE fait application du principe d'égalité devant le service public, qui implique un droit à l'identité de traitement pour des usagers placés dans une situation comparable.

C'est d'abord le cas d'Émilie J., petite fille âgée de sept ans qui souffre d'allergies alimentaires, et dont le maire refuse l'inscription à la cantine scolaire, au périscolaire ainsi qu'au centre aéré bien que les parents s'engagent à fournir un panier repas. Le maire invoque comme motif que la commune n'est pas en mesure de garantir qu'Émilie J. ne mangera pas d'aliments susceptibles de déclencher une grave réaction allergique.

Des enfants souffrant d'allergies alimentaires, dont les conséquences en cas d'ingestion d'aliments allergisants sont comparables, sont admis à la cantine. Le Collège en déduit : « le refus du maire d'accepter Émilie J. à la cantine avec un panier repas, au périscolaire et au centre aéré souligne une différence entre l'appréciation de la situation d'Émilie J.

et celle des autres enfants allergiques acceptés au sein de la cantine, alors même qu'il ne ressort pas de l'instruction une différence de situation objective et suffisamment appréciable. À ce titre, le refus opposé par le maire peut être considéré comme constitutif d'une entrave au principe d'égalité d'accès à un service public et caractérise une discrimination fondée sur l'état de santé » (délibération n° 2006-193 du 18 septembre 2006).

Une médiation est mise en place.

Compte tenu du nombre de réclamations relatives aux difficultés d'accueil d'enfants souffrant d'allergies alimentaires par les services publics locaux, la HALDE se saisit d'office de l'examen de cette question.

Le Collège considère de façon générale que « le refus d'un dépositaire de l'autorité publique, en l'occurrence le maire, d'accueillir un enfant atteint d'allergie alimentaire au sein de services publics dont il a la charge (cantine scolaire, activités périscolaires, centres aérés, haltes-garderies ou crèches), avec ou sans panier repas, souligne une différence entre l'appréciation de la situation de ces enfants et celle des autres enfants acceptés au sein des mêmes services. À ce titre, le refus opposé par l'autorité publique sans tenir compte des aménagements et des mesures destinés à assurer l'accueil des enfants atteints d'allergies alimentaires au sein des cantines scolaires, proposés par la circulaire n° 2003-135 du 8 septembre 2003 relative à l'accueil en collectivité des enfants et des adolescents atteints de troubles de la santé évoluant sur une longue période, peut être considéré comme constitutif d'une entrave au principe d'égalité d'accès à un service public. Il caractérise, ainsi, une discrimination fondée sur l'état de santé ».

La circulaire précitée n'est pas diffusée aux maires, aux présidents de conseils généraux et régionaux en dépit des nombreux dispositifs d'accueil d'enfants qu'ils gèrent, le Collège recommande donc au ministre de l'Intérieur d'assurer sa communication à l'ensemble des collectivités locales (délibération n° 2006-231 du 11 décembre 2006).

3 - Le logement

a - Le parc social

Selon l'INSEE (enquête logement 2002), le parc social abrite 17,2 % des ménages français. Il représente 4,25 millions de logements sur 9,3 de logements locatifs au total, soit 45 % du parc locatif.

Confronté à la pénurie de l'offre et à une demande forte, le secteur du logement social doit faire face à deux exigences : accueillir de plus en plus de personnes dans des situations difficiles et satisfaire à l'exigence de mixité sociale, assignée aux bailleurs sociaux. Des réclamations reçues par la HALDE au cours des premiers mois de son activité soulignent les contradictions qui peuvent survenir entre les dispositions du code pénal, l'objectif de « mixité sociale » et l'aspiration à la diversité. La HALDE se voit confier par le gouvernement l'organisation d'une conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat ; cette conférence remettra ses conclusions en juin 2007.

- Handicap

Des personnes souffrant d'un handicap rencontrent des difficultés pour trouver des logements adaptés. C'est une réalité, y compris dans le secteur du logement social, malgré les dispositifs législatifs qui les reconnaissent comme un public prioritaire.

Le cas de Danièle P. l'illustre bien.

Mère d'une fille paralysée qu'elle conserve à charge, elle est elle-même atteinte d'un trouble de santé invalidant. Deux ans après avoir déposé auprès de cinq organismes une demande de logement social, elle ne reçoit aucune réponse positive.

L'enquête de la HALDE ne permet pas de mettre en évidence un traitement discriminatoire. Elle révèle toutefois une situation paradoxale. Alors même que les personnes handicapées doivent bénéficier de la solidarité nationale, l'invalidité de la mère comme celle de sa fille à charge ne peuvent constituer un critère prioritaire d'examen de la demande de logement social en l'absence du décret d'application

prévu à l'article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation fixant les critères généraux de priorité pour l'attribution des logements sociaux, notamment des personnes handicapées.

Le Collège de la HALDE recommande donc au ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, de publier dans les meilleurs délais le décret d'application prévu (délibération n° 2006-150 du 19 juin 2006). Au 31 janvier, ce texte n'est pas publié.

Les personnes handicapées se heurtent également à des discriminations dans l'usage des logements qu'elles occupent.

Monsieur et Madame A., tous deux atteints d'un handicap visuel, sont gênés depuis la mise en place d'un système d'accès à l'immeuble par une liste de noms déroulante. Le Collège constate que les travaux de modernisation ont pour effet de créer une situation défavorable aux réclamants. La saisine de la HALDE et de l'adjointe au maire chargée des personnes handicapées de la municipalité concernée permet de trouver une solution (délibération n°2006-52 du 27 mars 2006). Depuis, la société anonyme d'HLM étend à l'ensemble du parc immobilier dont elle assure la gestion un système de platine numérique adapté aux personnes souffrant d'un handicap visuel.

La réclamation de Jacques B., handicapé à 80 %, illustre une difficulté similaire.

Propriétaire d'un appartement, il ne peut y accéder en raison de l'immobilisation prolongée des ascenseurs imposée par des travaux de gros entretien. Le Collège considère que le trouble de jouissance est caractérisé puisque Jacques B. est privé de sa liberté d'aller et venir.

Le Collège rappelle au syndicat des copropriétaires et au syndic de l'immeuble l'obligation légale de prendre toutes les mesures d'aménagement nécessaires pour permettre aux copropriétaires un accès à leur appartement, incluant, le cas échéant, la mise en place de mesures de substitution.

Se conformant aux recommandations de la HALDE, le syndic met alors en place, pendant la durée des travaux, une aide à la personne.

À cette occasion, le Collège constate que l'obligation d'accessibilité prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 n'est pas applicable aux locaux d'habitation dans le cadre des travaux d'entretien, malgré les obligations légales en matière de sécurité des ascenseurs. La HALDE recommande donc au ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement d'engager une réflexion sur ce thème dans le but de garantir aux personnes handicapées l'accès à leur logement (délibération n° 2006-181 du 18 septembre 2006).

- Situation de famille

Les discriminations fondées sur la situation de famille revêtent différents aspects. Par exemple, la situation juridique d'un couple compromet l'obtention d'un logement social.

Brigitte M., se voit opposer un refus par la commission d'attribution de logement d'un OPAC au motif que son compagnon, bien que séparé de son épouse, n'est pas divorcé. L'organisme s'appuie sur les articles 1751 et 220 du code civil, en vertu desquels l'épouse peut prétendre au bénéfice du bail de location même si elle n'en est pas signataire. Or le bénéficiaire du droit au bail prévu à l'article 1751 précité ne joue au profit du conjoint légitime que pour le bail du local qui sert effectivement à l'habitation des deux époux. Dans la mesure où le concubin de Brigitte M. est bel et bien séparé de son épouse et en instance de divorce, le Collège relève que « la décision de la commission d'attribution est entachée d'illégalité en ce qu'elle repose sur un critère discriminatoire, soit la situation de famille, et méconnaît l'article 1^{er} de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 ». En conséquence, il adresse un rappel à la loi à l'OPAC concerné et recommande un réexamen du dossier de Brigitte M. (délibération n° 2006-215 du 9 octobre 2006).

La prise en compte illégitime de la situation de famille peut aussi viser la composition du foyer, comme le montre le cas d'Habib C. et de ses enfants.

Le réaménagement urbain du quartier dans lequel ils habitaient, entraîne la démolition de leur immeuble. Habib C. et sa famille sont relogés momentanément dans un foyer pour travailleurs migrants.

La situation perdure. Une proposition de logement social leur est faite, mais la commission d'attribution leur oppose un refus, au motif que l'enquête sociale concernant les enfants serait défavorable. Pourtant, ils ont entre-temps quitté le foyer.

La HALDE établit qu'en réalité le refus est intervenu sous la pression d'une association de locataires qui redoutent une atteinte à la tranquillité de la résidence. Elle révèle, en outre, l'absence d'une véritable enquête sociale. Elle constate enfin l'attribution de plusieurs appartements, correspondant à la demande du réclamant, à d'autres candidats.

Le Collège considère que le bailleur porte une appréciation sur la candidature d'Habib C. fondée sur sa situation de famille et que le rejet opposé par la commission d'attribution revêt à ce titre un caractère discriminatoire prohibé par l'article 1^{er} de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989. Il demande le réexamen en urgence du dossier d'Habib C., sur la seule base d'éléments objectifs. Au-delà, le Collège recommande au bailleur social de réviser ses pratiques d'enquêtes de façon à limiter les appréciations subjectives susceptibles d'entraîner des pratiques discriminatoires (délibération n° 2006-167 du 3 juillet 2006).

Les propositions faites, depuis, par le bailleur mis en cause, sont trop éloignées du lieu actuel de résidence. La HALDE procède donc à une relance.

Le cas d'Adama C., dont la demande de logement social est écartée par l'OPAC, révèle une discrimination comparable.

Sa demande de logement est refusée en raison de l'inadaptation de la taille du logement à la composition de son foyer. Selon les termes employés par le directeur de l'organisme en cause, elle paraît « incertaine et vraisemblablement plus dense que ce qui est déclaré ». Le Collège considère que « cette affirmation, qui sous-entend une situation de polygamie, apparaît avoir été déduite de l'origine d'Adama C. et de certaines imprécisions initiales de [sa] demande ». Rien dans le dossier ne permet pourtant au bailleur social de tirer une conclusion de cette nature. Le Collège en conclut que « le refus d'attribution opposé au réclamant semble être lié à sa situation

de famille et à une extrapolation en fonction de ses origines, le bailleur en ayant tiré une présomption de déclaration mensongère ». Il demande donc la modification de ces pratiques et le réexamen dans les plus brefs délais du dossier d'Adama C. (délibération n° 2006-19 du 6 février 2006).

Moins d'un mois plus tard, l'organisme HLM reconnaît que la situation familiale d'Adama C. est conforme à ses déclarations. Malgré l'engagement de réexamen de sa demande, aucune proposition n'est faite à ce jour, malgré la relance effectuée par la HALDE le 27 juin 2006. De la même manière, aucune information n'est parvenue à la HALDE quant à la modification des procédures d'enquête qu'elle recommande. Compte tenu de l'immobilisme de la SA d'HLM SOLLAR, le Collège décide, par sa délibération n° 2006-243 du 6 novembre 2006, la publication d'un rapport spécial au Journal officiel de la République française comme l'y autorisent les articles 11 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 et 31 du décret n° 2005-215 du 4 mars 2005.

b - Les autres logements locatifs

Le secteur libre représente 55 % du parc locatif disponible, soit 5,07 millions de logements abritant 20,7 % des ménages.

La nature et le nombre des réclamations reçues à la HALDE en 2006 pour ce secteur, les résultats du test de discrimination réalisé au printemps 2006, permettent de mieux identifier les mécanismes et les types de discriminations (cf. page 38). Les réclamations ne représentent que les situations exprimées et sont en deçà d'une réalité marquée par nombre de candidats locataires victimes de discrimination qui ignorent les recours possibles.

La convention signée en décembre 2005 avec la FNAIM a pour objet de mobiliser les professionnels pour élaborer, avec eux, des réponses durables.

D'importants efforts restent à accomplir pour informer et sensibiliser l'ensemble des partenaires, agents immobiliers et propriétaires immobiliers.

- Origine

Des discriminations fondées sur l'origine peuvent parfois résulter d'exigences apparemment anodines et revêtir un caractère indirect.

À la recherche d'un appartement, Jean-Pierre T., médecin, prend connaissance d'une offre de location publiée dans un magazine de petites annonces immobilières dans laquelle il est mentionné « de préférence pour fonctionnaires titulaires ». Lorsqu'il joint par téléphone le bailleur, celui-ci lui demande immédiatement quelle est sa profession. Aucune suite n'est donnée à cet entretien. S'estimant victime d'une discrimination fondée sur sa situation professionnelle, il saisit la HALDE.

La HALDE considère que cette annonce immobilière masque en réalité une discrimination indirecte fondée sur l'origine. Le Collège constate en effet qu'« en l'espèce, le fait de préciser que l'annonce s'adresse de préférence à des personnes ayant le statut de fonctionnaire titulaire, alors même que l'accès à la fonction publique est subordonné à la condition d'avoir la nationalité française ou d'être ressortissant d'un pays de l'Union européenne ou de l'espace économique européen, constitue une mesure apparemment neutre qui a pour effet d'exclure l'ensemble des personnes ne remplissant pas ces conditions ». Bien que l'objectif visant à s'assurer de la solvabilité du futur locataire puisse paraître légitime, les « moyens pour y parvenir consistant à exclure de la location toutes les personnes qui ne sont pas fonctionnaires et donc tous les résidents non-communautaires apparaissent disproportionnés ». Derrière la discrimination apparente fondée sur la situation professionnelle se dissimule une discrimination indirecte fondée sur l'origine. Le Collège recommande à l'annonceur de veiller à la conformité des offres diffusées dans son magazine avec l'article 1^{er} de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989, dite « loi Mermaz », tendant à améliorer les rapports locatifs (délibération n° 2006-182 du 18 septembre 2006).

- Appartenance religieuse

Dans certains cas, le refus de location est manifestement fondé sur un motif prohibé, comme le montre le cas de Nora H., qui se voit refuser un

logement dans le parc locatif privé au motif qu'elle est de confession musulmane.

Nora H. cherche un appartement. Elle prend contact avec la propriétaire qui l'invite à se rendre sur place afin de le visiter. Quelques jours après la visite, elle joint la propriétaire par téléphone pour lui faire part de son accord. Celle-ci lui demande alors si elle est de confession musulmane, lui précisant clairement qu'elle refuse de louer aux personnes de cette religion, notamment « parce qu'ils prient à l'extérieur ». Nora H. saisit la HALDE. Compte tenu des éléments du dossier qui paraissent suffisants pour caractériser l'acte discriminatoire pénalement répréhensible, le Collège de la haute autorité transmet au parquet (délibération n° 2006-137 du 19 juin 2006).

- Situation de famille

Michel W. saisit la HALDE d'une réclamation relative à l'article 21 alinéa 5 de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis. Cette disposition mentionne que les membres du conseil syndical sont « désignés par l'assemblée générale parmi les copropriétaires, les associés [...], leurs conjoints... ». Michel W. en conclut qu'elle interdit à un partenaire lié au copropriétaire par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) d'être membre du conseil syndical et s'estime discriminé.

La loi vise à permettre à un conjoint de copropriétaire de siéger au conseil syndical et de participer ainsi à la bonne gestion du patrimoine immobilier de celui-ci ; l'article 220 du code civil, le rend en effet solidaire du paiement des dettes de la vie commune. Or, selon l'article 515-4 du code civil, dans sa version issue de la loi du 23 juin 2006 portant réforme des successions et des libéralités, la solidarité entre les partenaires pacsés porte sur toutes les dépenses liées aux « besoins de la vie courante ». La solidarité ainsi instaurée est donc au moins aussi étendue que celle prévue par l'article 220 du code civil.

Au vu de ces éléments, le Collège de la HALDE considère que « l'impossibilité pour une personne liée par un PACS à un copropriétaire de siéger au conseil syndical de copropriété, instaurée par l'article 21 alinéa 5 de la loi du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété des immeubles bâtis,

caractérise une différence de traitement fondée sur la situation de famille. Cette disposition est contraire aux principes d'égalité devant la loi et de non-discrimination garantis par l'article 26 du Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques des Nations unies (PIDCP) lequel est d'application directe ».

Le Collège invite le Premier ministre, ainsi que le garde des Sceaux et le ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, à justifier le maintien de la distinction opérée au profit des conjoints. À défaut, il recommande la modification de la disposition contestée en vue d'une harmonisation (délibération n° 2006-249 du 20 novembre 2006).

4 - Les autres biens et services

- Origine

La discrimination fondée sur l'origine se retrouve aussi dans l'accès aux biens et services. Le préjudice causé, à la fois psychologique et matériel, est souvent important.

Il y a quelques années, Amadou O., de nationalité étrangère, s'est rendu dans un établissement bancaire, muni de son passeport, pour y ouvrir un compte de dépôt. Après avoir essuyé un refus, au motif qu'il n'était pas en mesure de prouver la régularité de son séjour en France, sa demande a finalement été acceptée. L'année dernière, Amadou O., toujours muni d'une pièce d'identité, s'est rendu dans le même établissement pour y retirer une partie de l'argent qu'il avait déposé sur ce compte. Ce n'est, là encore, qu'après avoir essuyé un premier refus que la somme lui a été délivrée.

L'enquête réalisée par la HALDE a révélé non seulement que cet établissement ne démentait pas l'existence de cette pratique consistant à exiger une preuve de la régularité du séjour de toute personne présentant un passeport étranger, mais également qu'il la justifiait au regard de ses obligations de teneur de compte. Or, comme le constate le Collège de la HALDE, « concernant l'obligation de vérification d'identité incombant aux établissements du secteur bancaire, aucune disposition du code moné-

taire et financier n'autorise, tant au regard du droit au compte que des obligations relatives à la lutte contre le blanchiment des capitaux, à demander au client d'apporter la preuve de la régularité de son séjour qu'il s'agisse de l'ouverture du compte ou bien du retrait d'espèces ».

Après avoir relevé que l'exigence illégale subordonnait l'accès à un service à une condition de régularité de séjour et ne visait que les seuls clients de nationalité étrangère, le Collège en a conclu qu'elle revêtait de ce fait le caractère d'une discrimination fondée sur l'origine, prohibée par l'article 19 de la loi du 30 décembre 2004.

Il décide ainsi de rappeler à cet établissement les termes de la loi en matière de fourniture de biens et services, lui recommandant également de prendre les mesures nécessaires pour en informer ses agents. Au-delà, le Collège décide de porter cette délibération à la connaissance de la Fédération bancaire française afin qu'elle invite l'ensemble des établissements bancaires et des établissements autorisés à effectuer des opérations de banque à respecter les dispositions relatives à la non-discrimination (délibération n° 2006-245 du 6 novembre 2006).

- Convictions religieuses

En matière de biens et services privés, comme dans les autres domaines, les discriminations fondées sur les convictions religieuses s'appuient parfois sur le port de signes distinctifs.

Française de confession musulmane, Dalila B. porte un voile. Elle se rend en province avec son mari et son fils pour rendre visite à une amie malade. En fin d'après-midi, tous trois se présentent à l'hôtel, où une chambre est réservée, pour y passer la nuit. Le réceptionniste leur refuse l'accès à leur chambre, le directeur de l'hôtel considérant que le port du foulard nuit à l'image de son établissement. Dalila B. porte immédiatement plainte dans un commissariat. Elle saisit ensuite la HALDE.

L'enquête menée par la HALDE, après autorisation du parquet, révèle que le règlement intérieur de l'établissement mentionne : « Tout signe ostentatoire d'appartenance à un parti politique ou à une religion

est interdit dans l'enceinte commune de l'hôtel, c'est-à-dire au rez-de-chaussée, dans l'escalier et les couloirs (...) ces comportements entraîneront de fait une exclusion immédiate et ne donneront lieu à aucune espèce d'indemnisation. »

Cette enquête conduit le Collège de la HALDE à constater en premier lieu que le directeur de l'établissement fait une interprétation erronée de la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 sur la laïcité, qui ne vise que les écoles, les collèges et les lycées de l'enseignement public. Ses dispositions ne peuvent être étendues aux usagers d'autres services. Le Collège considère ensuite que « les termes du règlement intérieur de l'hôtel sont dénués d'ambiguïté et suffisent à caractériser l'intention de discriminer. Par ailleurs, le directeur de l'établissement ne conteste pas refuser les clients qui portent le voile ».

Le Collège décide donc d'informer le procureur de la République des faits constitutifs du délit portés à sa connaissance, en application de l'article 12 de la loi du 30 décembre 2004, et de rappeler au directeur de l'établissement les termes des dispositions applicables en matière de refus discriminatoire de biens et de services (délibération n° 2006-133 du 5 juin 2006).

L'enquête judiciaire est actuellement en cours.

- Handicap

Le refus d'assurance automobile a des conséquences graves. C'est encore plus vrai concernant les personnes souffrant de handicap, pour lesquelles les déplacements posent un problème particulier.

Bruno B., paraplégique depuis l'âge de cinq ans, se déplace en fauteuil roulant. Il souhaite regrouper l'assurance de son véhicule et celle de son habitation auprès d'un nouvel établissement. Après avoir obtenu l'accord de principe de ce dernier, il résilie les contrats qui le lient à son ancienne compagnie d'assurance. Une fois le nouveau contrat d'assurance habitation conclu, il est informé par le nouvel établissement que son véhicule ne peut être assuré, une clause indiquant expressément : « Vous déclarez ne pas être atteint d'un handicap physique ».

Le Collège de la HALDE considère que cette clause, contrevenant aux dispositions des articles 225-1 et 225-2-1 du code pénal, doit être considérée comme discriminatoire.

L'établissement d'assurances supprime, en conséquence, la clause illicite. Le Collège lui recommande la mise en place de dispositifs de sensibilisation à la discrimination fondée sur le handicap et demande aux organismes d'assurances d'engager une réflexion sur la prise en compte du handicap dans la tarification des assurances automobiles (délibération n°2006-161 du 3 juillet 2006).

- Situation de famille

La mise en place de la nouvelle carte « familles nombreuses » fait l'objet de deux délibérations distinctes du Collège. L'une porte sur le refus de cet avantage en raison de la nationalité ; c'est une auto-saisine analysée en I. B ci-après.

L'autre résulte de la saisine directe de la HALDE par William D., père de cinq enfants et divorcé. Il s'estime victime d'une discrimination fondée sur sa situation de famille.

William D. vit avec deux de ses enfants issus d'un second mariage; il héberge aussi régulièrement ses trois autres enfants qui résident alternativement chez lui et chez son ex-épouse conformément au jugement de divorce. Ce jugement mentionne également que les prestations pour charges de famille sont versées à l'ex-épouse. Malgré cette résidence alternée, la SNCF considère que seul le parent qui bénéficie des allocations familiales peut bénéficier du tarif « familles nombreuses ».

Or, depuis l'instauration de la résidence alternée par la loi n° 2002-305 du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale, le critère de résidence de l'enfant ne peut plus suffire pour déterminer celui des deux parents susceptible d'être reconnu allocataire. En s'appuyant sur l'avis de la Cour de cassation rendu le 26 juin 2005, le Collège considère que « les parents séparés ou divorcés qui bénéficient d'un droit de résidence alternée pour leurs enfants se trouvent placés dans une situation identique en droit sur ce point,

à celle des parents non séparés du fait qu'ils assument de façon effective et permanente la charge de leurs enfants ».

Le Collège constate qu'en instituant la carte « familles nombreuses » le législateur met en place une mesure ayant pour objet, selon les termes de l'article L.112-2 du code de l'action sociale, d'aider les familles à élever leurs enfants au même titre que les prestations sociales qu'il énumère. « Dès lors, l'exigence posée par la SNCF consistant à n'attribuer la carte « familles nombreuses » qu'au seul parent allocataire des prestations familiales est disproportionnée au regard de l'objectif visé par le législateur qui est celui d'aider les familles à élever leurs enfants et doit être considérée comme discriminatoire ». Le Collège recommande au ministre des Transports de soumettre au Parlement un projet de loi prenant en compte les termes de sa délibération (délibération n° 2006-246 du 20 novembre 2006).

Le rôle de médiation de la HALDE

Cet aperçu de la diversité des discriminations, auxquelles se heurtent les personnes dans tous les secteurs de la vie quotidienne, et des solutions retenues par le Collège pour y remédier, caractérise assez bien le rôle qu'il peut jouer dans la lutte contre les discriminations. Un autre aspect instructif de l'influence de la HALDE est révélé par la proportion significative, en 2006, d'affaires qui se sont réglées d'une façon amiable du seul fait que les services de la HALDE aient fait savoir au mis en cause qu'ils étaient saisis. Cela est assez souvent le signe que les auteurs de discrimination n'en prennent pas la pleine mesure : la saisine de la HALDE et les premières mesures d'instruction aident alors à une prise de conscience sans doute tardive, mais efficace.

Des problèmes d'accès aux cantines scolaires et au périscolaire en général, des difficultés de scolarisation d'enfants en raison de leur handicap ou de la situation des parents ont pu se régler rapidement de cette manière. Dans le même esprit, des agences immobilières ont non seulement corrigé leurs rapports avec des réclamants, mais modifié leurs pratiques pour l'avenir.

Sans doute faut-il y voir l'effet de deux évolutions parallèles. D'une part, les discriminations sont de plus en plus intolérables aux yeux du public et les combattre apparaît comme une nécessité pour maintenir la cohésion sociale. D'autre part, la montée en puissance de la HALDE l'investit peu à peu d'un rôle de médiateur ou d'arbitre.

La HALDE contribue à dissiper l'ignorance du caractère délictueux des discriminations chez leurs auteurs, elle offre un recours aux victimes trop souvent résignées. Elle fait sortir les discriminations du silence, du non-dit.

Au-delà du traitement des réclamations, la HALDE dévoile des pratiques trop répandues, qui pour avoir été tolérées n'en sont pas moins intolérables. C'est l'objectif des auto-saisines et des tests de discriminations.

I. B - LA MISE EN ÉVIDENCE DES DISCRIMINATIONS

Le nombre de réclamations adressées à la HALDE est en augmentation constante. Mais la plupart des discriminations ne donne pas lieu à réclamations. C'est la raison pour laquelle la HALDE ne se cantonne pas au traitement des réclamations individuelles qui lui parviennent. Elle intervient d'une façon active pour détecter les discriminations. Elle utilise pour cela deux instruments : le test de discrimination, consacré par la loi sur l'égalité des chances du 2 avril 2006, et la saisine d'office qui fait partie des pouvoirs que la loi du 30 décembre 2004 reconnaît à la HALDE.

LE TEST DE RECRUTEMENT

Des CV ont été envoyés en réponse à des offres d'emploi publiées sur les sites web de trois grandes entreprises sélectionnées dans des secteurs différents : BNP-Paribas (banque), SODEXHO (restauration et service) et LVMH (produits de luxe). Vingt offres d'emploi ont été choisies dans chaque entreprise. Ce test a permis d'évaluer les réponses apportées à 1 080 CV envoyés, et de

1. Les tests de discrimination

Le test de discrimination, parfois appelé « testing », permet de déceler les discriminations et révèle l'existence de comportements discriminatoires souvent dissimulés derrière de mauvais prétextes (le logement est déjà loué, l'emploi a déjà été attribué, l'entrée de l'établissement est limitée aux membres, etc.). Ce mode de preuve consiste à comparer le traitement réservé à des personnes « de référence » avec celui réservé à des personnes susceptibles d'être discriminées en raison de leur origine réelle ou supposée, de leur âge, de leur sexe, de leur handicap ou de tout autre critère illicite.

Le test de discrimination, utilisé depuis 1992 par le bureau international du travail suivant la méthode « Bovenkerk » dans le domaine de l'emploi, a été repris en France par des associations engagées dans la lutte contre le racisme et les discriminations. La méthode « Bovenkerk » conclut à une situation de discrimination dès lors qu'un seuil différentiel de 15 % est atteint. Ce seuil correspond à l'écart différentiel entre les taux de refus des candidatures des deux groupes étudiés (le groupe issu d'une minorité et le groupe référent).

Plus de 40 % des réclamations reçues portant sur l'emploi, la HALDE a tout naturellement fait procéder à un test dans ce domaine sur les procédures d'embauche.

comparer le taux d'obtention d'un entretien par les divers candidats. Le test ne comportait pas la réalisation effective d'entretiens.

Les discriminations étudiées étaient liées aux critères suivants : le sexe, l'origine, l'âge, le handicap et l'apparence physique.

Les CV envoyés correspondaient aux cinq profils testés et à un CV de référence (homme, 28 ans

environ, pas de photo, nom évoquant une origine de France métropolitaine). Dans tous les cas, les CV correspondaient, en termes de formation et, le cas échéant, d'expérience, à l'offre d'emploi.

On note, tout d'abord, que le taux de non-réponse ou de réponse négative, sans propositions d'entretien est important indépendamment de toute pratique discriminatoire.

Ce test, réalisé par l'Observatoire des discriminations, permet cependant d'identifier des tendances. Ce sont les candidats de référence et les candidatures féminines qui obtiennent le plus de réponses positives. Le relativement bon résultat obtenu par les candidats handicapés est à évaluer au regard des obligations législatives et des aides mises en place pour l'aménagement du poste de travail.

En revanche, les candidats d'origine maghrébine, âgés ou d'apparence physique moins attractive, ont des taux de réponse positive plus faibles. Les écarts ne sont cependant pas suffisants pour conclure à une discrimination.

Ce test, qui ne concerne que trois grandes entreprises, démontre, dans la première phase du recrutement, une plus grande attention portée à un tri objectif des CV.

LE TEST D'ACCÈS AU LOGEMENT

L'accès au logement est un domaine sensible en matière de discrimination, il concerne directement la vie quotidienne de chacun. Le logement est cité spontanément par le public comme un domaine où s'exercent des discriminations, ce que confirment de nombreuses études. La HALDE a donc décidé de procéder à un test sur l'accès au logement privé.

Ce test conduit par le cabinet d'études ASDO a été réalisé dans trois régions (Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais et PACA) et a porté sur 126 annonces (logements de type F1 et F2) testées auprès de 120 agences. Au total, 100 visites ont été effectuées par 15 candidats.

Trois profils de candidats potentiellement exposés à une discrimination (origine maghrébine, origine d'Afrique noire, situation monoparentale) ont été comparés à un candidat de référence. Tous les candidats avaient les mêmes ressources, étaient de nationalité française et employés en CDI. Le salaire représentait au moins trois fois le montant du loyer, ce qui signifiait, en Ile-de-France, le plus souvent un statut de cadre.

L'attribution des appartements se fait selon un rythme extrêmement rapide, notamment en Ile-de-France. Il en a été tenu compte et les candidats ont appelé quasiment à la suite les uns des autres. Le candidat de référence a toujours téléphoné en dernière position.

Les objectifs de cette étude consistaient notamment à :

- évaluer les chances de succès des différents candidats ;
- analyser l'incidence d'autres facteurs comme le type d'agence immobilière, les tensions du marché ;
- répertorier les motifs de refus.

Les résultats rendent compte des réponses faites lors des appels téléphoniques puis lors de la visite des appartements.

Après un premier contact téléphonique, 35 % des candidats de référence obtenaient une visite d'appartement contre 20 % pour le candidat d'origine maghrébine et 14 % pour le candidat originaire d'Afrique noire. À cette étape, le candidat monoparental obtenait un taux de visite équivalent à celui du candidat de référence.

Les méthodes de discrimination variaient :

- « appartement déjà loué » alors qu'il ne l'était pas pour le candidat de référence ;
- demandes de garanties disproportionnées qui pouvaient conduire au découragement du candidat ;
- avantage donné au candidat de référence en lui indiquant qu'il devait visiter très rapidement ou en lui précisant l'environnement du quartier.

À l'issue de la visite de l'appartement, les candidats de référence obtenaient le logement dans 75 % des cas. Le résultat chutait à 26 % pour le candidat monoparental, à 22 % pour le candidat originaire d'Afrique noire, à 17 % pour le candidat maghrébin.

Dans les différences de traitement observées, certaines sont claires et peuvent permettre de

qualifier une discrimination. Au total, si l'on combine les deux phases (téléphone et visite), le candidat monoparental a trois fois moins de chance, le candidat originaire d'Afrique noire ou du Maghreb neuf fois moins de chance que le candidat de référence d'obtenir l'appartement demandé.

Les tests de discrimination apparaissent donc comme un instrument utile pour mettre en évidence les inégalités et dévoiler la nature discriminatoire de certains comportements. La technique du test est utilisée par les chercheurs comme un instrument de mesure ; elle doit dans ce cas-là respecter une méthodologie précise. Le test est aussi un instrument de vérification. C'est dans cet esprit qu'il est utilisé par certaines entreprises, qui recourent à « l'auto-test », pour vérifier la pertinence des mesures mises en place, et leur bonne application. La HALDE encourage d'ailleurs les plus grandes entreprises françaises à s'auto-tester pour évaluer leurs propres procédures.

Une saisine appuyée sur un test associatif : le cas de la CMU

Récemment, un test de discrimination a été mené pour examiner les conditions d'accès aux soins des patients bénéficiaires de la Couverture Médicale Universelle (CMU).

Ce test, initié par le Fonds CMU et mené dans six villes du Val-de-Marne a donné lieu à un rapport. Il a mis en exergue le taux de refus d'accès aux soins des personnes bénéficiaires de cette couverture : 4,8 % de refus opposés par les médecins généralistes et 41 % par les médecins spécialistes.

Sur la base de ce test, la HALDE a été saisie par le Collectif des Médecins Généralistes pour l'Accès aux Soins (COMEGAS), le Collectif Interassociatif Sur la Santé (CISS) ainsi que par le Dr Federmann.

Le Collège de la HALDE considère que tout refus d'accès à la prévention ou aux soins opposé par

un professionnel de santé aux bénéficiaires de la CMU constitue une discrimination. Il recommande également au Conseil national de l'Ordre des médecins d'informer les professionnels de santé, notamment du secteur libéral, du caractère discriminatoire de ces pratiques et des conséquences disciplinaires qu'elles pourraient avoir (délibération n° 2006-232 du 6 novembre 2006). Au-delà, le Collège invite le ministre de la Santé et des Solidarités à prendre les mesures nécessaires et appropriées pour y mettre un terme.

Le test de discrimination comme mode de preuve en droit pénal

Les tests de discrimination, conduits par les associations dans les années 90, ont été invoqués devant les tribunaux. La Cour de cassation en a déjà reconnu la valeur comme mode de preuve, dans un arrêt du 11 juin 2000. La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a légalisé le test en matière pénale. En vertu de l'article 225-3-1 du code pénal, « les délits [de discrimination] sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie ».

Les développements importants de la jurisprudence depuis 2000 ont fixé un certain nombre d'exigences de nature à garantir la valeur probante des tests. Celles-ci sont précisées par la circulaire du 26 juin 2006 du ministère de la Justice.

Cette circulaire préconise, sans l'imposer, que les constats soient effectués par les autorités habilitées : huissiers de justice, officiers de police judiciaire ou agents assermentés de la HALDE.

Généralement, les affaires ayant abouti à une condamnation comportent outre les résultats du test, des investigations plus classiques, effectuées par les services de gendarmerie ou de police (telles que l'audition des témoins qui ont réalisé le test et des personnes qui auraient discriminé), ou le recueil des documents existants. Ces éléments contribuent en général à fonder la conviction des juges.

Les exigences touchent également à la qualité des testeurs, comme le confirme la circulaire du ministère de la Justice du 26 juin 2006. Cette dernière précise en particulier que les testeurs « discriminables » doivent être des victimes potentielles mais néanmoins réelles. Par exemple, les CV des personnes discriminables doivent effectivement être leurs propres CV.

La procédure d'administration de la preuve en matière pénale fait obstacle à ce qu'un test réalisé à partir de demandes fictives, quelle que soit sa valeur scientifique, puisse donner lieu à une condamnation pénale.

Dans les procédures pénales, la présomption d'innocence implique que la charge de la preuve incombe au Ministère public ou à la partie poursuivante en cas de citation directe. Il est ainsi rappelé par la cour d'appel de Lyon qu'il n'existe pas d'aménagement de la charge de la preuve en matière pénale : il revient à la partie réclamante de prouver l'existence d'une intention de discriminer.

Cependant, l'existence d'un test de discrimination, lorsqu'il répond aux exigences méthodologiques requises, constitue un indice important de nature à influencer sur le déroulement de l'enquête.

En effet, dès que le test de discriminations met en évidence des traitements différenciés, la personne qui a discriminé est interrogée et invitée à se justifier. La circulaire du ministère de la Justice précise sur ce point que « les parquets ne de-

ront pas hésiter à engager des poursuites du chef de discrimination dans les cas relevant du nouvel article 225-3-1 du code pénal, dès lors que les constatations relatives à la fois au refus opposé aux vraies victimes et à l'absence de refus concernant le groupe témoin lui paraîtront avérées ».

Compte tenu des enjeux attachés au test de discrimination, particulièrement important pour les victimes, la HALDE a élaboré au cours de cette année une méthodologie, pour leur assurer la plus grande valeur probante.

Elle a notamment décidé que les tests seront effectués en présence d'un agent de la HALDE qui pourra constater les éléments du test, ou en présence d'un huissier. Les constats devront être assez précis pour que leur validité ne puisse pas être remise en cause.

Les résultats du test feront l'objet d'une enquête, au cours de laquelle les personnes mises en cause seront interrogées, avant que la HALDE n'émette son appréciation sur la situation.

Les études et enquêtes statistiques

Dans sa délibération n° 2006-31 du 27 février 2006, la haute autorité a constaté que la société de notre pays peut aujourd'hui lutter efficacement contre différentes formes de discriminations liées à l'origine « ethnique » sans pour autant qu'il soit nécessaire de faire appel à des comptages « ethniques ». Doivent notamment être prohibés tous dispositifs basés sur des données anthropomorphiques. Le débat sur les « statistiques ethniques » engagé depuis quelques mois, notamment à l'occasion d'un colloque du Centre d'analyse stratégique, a conduit le Collège à préciser sa position.

Les enquêtes de la statistique publique utilisent de longue date des données liées à l'origine des personnes à travers la nationalité (Français de naissance, Français par acquisition, étranger) et le pays de naissance ou leur combinaison dans la variable « immigré » (personne née étrangère à l'étranger, quelle que soit sa nationalité actuelle). Les personnes nées en France d'au moins un parent immigré ont été également considérées

comme « descendants d'immigrés » pour certaines enquêtes. Encadrées par la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 (article 8 - II), certaines enquêtes ont pu inclure des données sensibles et permis d'interroger les enquêtés en leur demandant comment ils se considèrent par rapport à leurs origines.

Pour le Collège, les outils démographiques existants et les enquêtes de la statistique publique menées au cours des dernières années, notamment par l'Institut National des Études Démographiques (INED) permettent de répondre à la revendication de ceux qui souhaitent disposer d'un outil de connaissance des discriminations s'appuyant sur des données statistiques fiables.

Concernant la mesure de la diversité, la haute autorité n'a pas de réserve de principe sur des enquêtes sur des territoires (bassins d'emploi par exemple), des secteurs d'activité ou au sein des entreprises de grande taille à condition que :

- le groupe soit suffisamment important pour empêcher l'identification individuelle ;
- les enquêtes restent anonymes et volontaires et ne soient pas menées par l'employeur ;
- les enquêtes soient autorisées sous un strict contrôle public intégrant la CNIL et la HALDE ;
- il ne soit pas créé ou fait usage de référentiels « ethno-raciaux ».

Elle renouvelle son soutien à la jurisprudence constante de la CNIL pour laquelle l'employeur public ou privé ne doit pas enregistrer dans ses fichiers de ressources humaines des données faisant apparaître des origines « raciales » ou « ethniques » des personnes compte tenu de la sensibilité de ces données.

La HALDE entend par ailleurs poursuivre son effort pour inciter les grandes entreprises et administrations françaises à s'engager dans la mise en place de pratiques et de procédures susceptibles de promouvoir l'égalité et d'éliminer les facteurs de discrimination, notamment ceux liés à l'origine et de pratiquer l'auto-test de ces dispositifs pour évaluer la pertinence et l'efficacité. Elle souhaite que ce type d'actions soit généralisé aux autres domaines dans lesquels s'exercent les discriminations.

2 - La saisine d'office

L'alinéa 2 de l'article 4 de la loi du 31 décembre 2004 dispose que « la HALDE peut aussi se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle n'y soit pas opposée ».

Ce pouvoir de saisine d'office joue un rôle important dans la lutte contre les discriminations, dans la mesure où il offre à la HALDE une certaine marge de manœuvre. Il lui permet d'appréhender certaines discriminations de façon autonome, indépendamment de la perception que les victimes peuvent en avoir et des obstacles qui peuvent les amener à renoncer à saisir la HALDE.

Le cas échéant, la HALDE peut se saisir d'office de discriminations mises en évidence par un test de discrimination qu'elle aura ordonné.

La saisine d'office permet aussi à la HALDE de répondre à certaines situations particulières. Ainsi une jeune femme, à la recherche d'un appartement, s'est vu demander si son mari était français et n'était pas noir. En l'occurrence son mari est français et de type européen. En droit, ni elle ni son mari ne sont victimes de discrimination, les critères de discrimination évoqués, le fait d'être étranger ou noir ne les concernant pas. En revanche, il y a bien pratique discriminatoire dans l'accès à un bien ou un service à raison d'un critère prohibé par la loi. Sur la base du témoignage de cette jeune femme, qui à l'instar d'un test de discrimination a mis en évidence un comportement répréhensible, la HALDE se saisit d'office de cette affaire (délibération n° 2006-130 du 12 juin 2006).

Dans un autre cas, la HALDE reçoit une réclamation relative à une agence spécialisée dans le recrutement de personnes chargées de l'accueil en entreprise. Lors de l'instruction de la situation individuelle évoquée, la HALDE constate la présence sur le site Internet de l'ANPE de plusieurs offres d'emploi émanant d'un employeur non identifié, pour des postes d'« hôtesse d'accueil H/F » (sic). Les candidatures doivent comporter une photo en pied « référence Pénélope », les exi-

gences portent sur une excellente présentation, et, précision surprenante pour une offre d'emploi asexuée, les tailleurs sont fournis.

Le Collège considère que « eu égard à la nature des postes proposés, le fait même de solliciter ces informations est en soi contraire à l'article L. 121-6 du code du travail, et vise manifestement à opérer une sélection contraire aux dispositions des articles L.123-1 et L.122-45 du code du travail et 225-1 du code pénal, en subordonnant une offre d'emploi à des critères prohibés de discrimination que sont le sexe et l'apparence physique ».

Au vu de ces éléments, le Collège décide de porter ces faits à la connaissance de la direction nationale de l'ANPE en sa qualité d'instance disciplinaire. Il lui demande de diligenter une enquête pour établir dans quelle mesure des agents ont pu se rendre complices de pratiques discriminatoires de recrutement, d'expliquer comment ces offres d'emplois discriminatoires ont pu être diffusées sur le site Internet de l'ANPE et d'informer la HALDE de l'identité de l'employeur concerné (*délibération n° 2006-81 du 10 avril 2006*).

L'ANPE répond avec diligence et d'une manière positive, s'engageant même à mettre en place une formation à la lutte contre les discriminations dans l'agence mise en cause.

Un cas exemplaire : la carte « familles nombreuses »

Cette auto-saisine illustre la liberté d'action de la HALDE, puisqu'elle porte sur des faits dont la HALDE a connaissance par des messages publicitaires d'une part, et des articles de presse d'autre part.

La HALDE se saisit d'office, le 5 juillet 2006, de la question de la carte « familles nombreuses » afin d'apprécier le caractère discriminatoire de la condition de nationalité exigée pour son obtention. Peu de temps après, plusieurs associations attachées à la lutte contre les discriminations saisissent à leur tour la HALDE de cette situation. La nouvelle carte « familles nombreuses », mise

en œuvre à partir du 15 juin 2005, modifie le champ couvert par l'ancienne carte de la SNCF. Elle permet aux familles de trois enfants et plus d'obtenir, au-delà des réductions sur les titres de transport, des avantages auprès de l'ensemble des points de vente des entreprises partenaires. Elle en conserve cependant la base légale, l'article 44 de la loi budgétaire du 22 mars 1924 réservant aux seuls « citoyens français et aux originaires des colonies françaises ou des pays du protectorat » le bénéfice des avantages attachés à cette carte.

Pour son analyse, le Collège de la HALDE procède en trois temps. Il relève d'abord, au regard de l'article 14 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et de la jurisprudence de la CEDH, que la condition de nationalité exigée ne peut être considérée comme un critère objectif et raisonnable compte tenu du caractère social de la prestation. S'appuyant ensuite pour la première fois sur l'article 11 de la directive 2003/109/CE du 23 novembre 2003, le Collège souligne que le législateur ne peut opérer de distinction entre les bénéficiaires de la prestation en se fondant sur la nationalité puisque « cela reviendrait à exclure les résidents de longue durée, au bénéfice des seuls nationaux, ce qui est prohibé par la directive communautaire ». Enfin, le Collège constate l'incompatibilité des dispositions de l'article 44 de la loi du 22 mars 1924 avec la jurisprudence du Conseil constitutionnel relative au principe constitutionnel d'égalité.

Cette démarche conduit le Collège à reconnaître, dans sa délibération n° 2006-192 du 18 septembre 2006, le caractère discriminatoire de la condition de nationalité à laquelle est soumis l'octroi de la carte « familles nombreuses ». Il recommande au ministre délégué à la Sécurité sociale de modifier les dispositions discriminatoires.

Dès le 20 octobre 2006, le gouvernement annonce la suppression de cette clause et qu'il étend aux étrangers en situation régulière en France le droit d'obtenir une carte « familles nombreuses ».

Par ailleurs, la HALDE prend connaissance du retrait d'habilitation d'employés musulmans pour l'accès à la zone réservée de l'aéroport Roissy-Charles-de-Gaulle. La HALDE se saisit d'office de l'examen de ce dossier le 31 octobre 2006.

La HALDE peut se saisir d'office à partir d'autres éléments. Ainsi, en 2005, la HALDE avait considéré que des mentions de limite d'âge dans les offres d'emploi présentaient un caractère discriminatoire. Elle avait saisi le parquet en ce qui concernait les annonceurs et rappelé à la loi les diffuseurs. Ceux-ci s'étaient engagés à veiller plus scrupuleusement à la rédaction des offres d'emploi.

En 2006, la HALDE a souhaité examiner le libellé d'un échantillon significatif d'annonces d'offres d'emplois parues dans la presse, afin de vérifier si un changement de comportement était amorcé. À cette fin, elle a fait réaliser une étude sur plus de 273 000 annonces. Cette étude a permis de relever un certain nombre de formulations litigieuses, la HALDE s'en est saisie d'office.

La HALDE a sélectionné les annonces qui, par leur rédaction, semblaient devoir faire l'objet d'une enquête. Le nombre total d'annonces discriminatoires soumises à instruction s'élève à 28. À la suite de l'enquête, le Collège de la HALDE a décidé que 10 dossiers feraient l'objet d'une recommandation ou d'un rappel à la loi. Dans les 18 autres dossiers, le Collège a proposé une transaction consistant dans le versement d'une amende. Au 31 décembre 2006, 16 mis en cause ont accepté les termes de la transaction.

La loi du 31 mars 2006 donne, en effet, à la HALDE le pouvoir de proposer une amende et une réparation transactionnelles, éventuellement assorties de mesures de publicité. Elle prévoit que la transaction proposée par la HALDE et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime, doit être homologuée par le procureur de la République.

En cas de refus de la proposition de transaction, la HALDE peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

Partie II

La promotion de l'égalité

Le législateur a confié à la HALDE le soin de promouvoir l'égalité, par des actions de prévention, de sensibilisation et d'information pour faire progresser dans notre société l'égalité concrète des chances.

Les avancées durables de l'égalité impliquent des changements de comportements. La HALDE, en traitant les réclamations, est amenée à identifier les mécanismes de la discrimination, ainsi que les préjugés et les dispositions qui, par les voies les plus diverses, peuvent les faciliter. Elle confronte cette expérience avec les attentes exprimées par la société civile, et les préoccupations des professionnels.

La HALDE encourage la mise en œuvre de politiques de promotion de l'égalité, construites à partir d'expériences réussies : les bonnes pratiques.

Le secteur de l'emploi dans l'entreprise est le premier domaine d'action de la HALDE. On constate dans ce secteur un mouvement de sensibilisation et un nombre croissant d'engagements en faveur de l'égalité.

Toutefois, sans un suivi et une détermination constante, les mesures isolées trouvent rapidement leurs limites. La définition d'un processus cohérent permettant d'identifier d'abord, pour les supprimer ensuite, les sources potentielles de discriminations dans les entreprises est nécessaire.

Depuis la fin de l'année 2005, la HALDE a engagé avec les grandes entreprises, une méthode de travail qui combine plusieurs éléments pour les aider dans cette démarche :

1 - recenser les initiatives et les bonnes pratiques ; en établir une première analyse et les diffuser sous forme de note de synthèse (« prévention des discriminations, promotion de l'égalité : que répondent les entreprises à la HALDE ») ou de fiches pédagogiques diffusées sur le site Internet de la HALDE ;

2 - constituer des groupes de travail dédiés (acteurs, experts) afin d'élaborer en commun un cadre de référence pour les politiques de promotion de l'égalité : « cadre pour agir et pour rendre compte » ;

3 - utiliser ce cadre pour suivre annuellement la mobilisation concrète des entreprises à travers les actions dont elles rendent compte.

L'expérimentation conduite auprès des grandes entreprises confirme l'utilité de la démarche. Adaptée aux spécificités de chacun, elle peut être un outil utile à d'autres secteurs : les petites et moyennes entreprises, les intermédiaires de l'emploi et les collectivités territoriales.

II. A - UN CADRE POUR AGIR

1 - Impliquer les entreprises et suivre leurs politiques de promotion de l'égalité

a - Une méthodologie pour les grandes entreprises

L'élaboration d'un cadre de référence, « le cadre pour agir et pour rendre compte », permettant aux entreprises de faire connaître leurs actions de promotion de l'égalité a suivi plusieurs étapes. Sous la signature de son Président, Louis Schweitzer, la HALDE a écrit en décembre 2005 à 146 très grandes entreprises françaises afin de connaître les démarches engagées dans le domaine de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations. Huit questions ouvertes étaient posées.

110 entreprises avaient répondu et adressé des contributions plus ou moins complètes à la HALDE, qui en a assuré le dépouillement et l'analyse. Les réponses sont de nature très diverses et constituent un riche matériau.

L'analyse des réponses – et la comparaison entre celles-ci – fait apparaître nettement que la nature et la force de l'engagement de principe en faveur de la diversité est un élément déterminant. Il renforce la cohérence des mesures mises en œuvre. Plus la décision est prise à un haut niveau, plus la détermination est affichée, plus la déclinaison en est efficace.

Ce constat a été partagé par le groupe de travail créé par la HALDE et composé des directeurs des ressources humaines de quelques grandes entreprises engagées dans la prévention des dis-

criminations et d'experts. Il a permis une réflexion approfondie sur les indicateurs pertinents permettant de rendre compte des actions de promotion de l'égalité. À chaque dispositif correspond un indicateur qualitatif ou quantitatif. Réunis dans un cadre cohérent, ils instaurent un référentiel complet.

Pour l'entreprise, ce cadre de référence inventorie les divers dispositifs et les modalités d'évaluation. Il peut constituer un tableau de bord qui complète le bilan social.

Pour la HALDE, ce document est un outil pour répertorier et suivre les actions des entreprises. Il lui sert à actualiser et à étoffer le répertoire des bonnes pratiques et à préciser, pour d'autres entreprises, les conditions du transfert des expérimentations réussies.

Le travail de suivi a été enclenché dès la parution de la note de synthèse « Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : que répondent les entreprises à la HALDE ? ». Plus de 250 grandes entreprises sélectionnées pour leur impact sur le grand public ont ainsi été contactées.

Les réponses obtenues à partir du cadre de référence livrent à nouveau un aperçu précieux et documenté. Au 31 janvier 2007, 173 entreprises ont répondu.

Le nombre des réponses d'entreprises a crû de plus de 50 % par rapport à l'année précédente ; surtout la qualité des réponses et des engagements a fortement progressé. Les entreprises ne se contentent plus de manifester leur intérêt pour la démarche. Chacun des points abordés par le cadre de référence est renseigné et illustré le plus souvent par des documents. Les dispositifs mentionnés font fréquemment l'objet d'une évaluation. L'appropriation de l'outil proposé semble réussie.

Mise en perspective avec les résultats du questionnaire adressé en décembre 2005, mentionnés dans le précédent rapport annuel, et avec la note de synthèse, la mobilisation des entreprises en 2006 témoigne d'une évolution importante de leur implication sur de nombreux aspects abordés par le « cadre pour agir et pour rendre compte » (annexe 5) :

a. 1- L'engagement formalisé

L'adoption d'un texte de principe reste un point de départ indispensable. La majorité des entreprises sollicitées en ont pris conscience et 83 se sont engagées dans cette voie. Document de référence, sa portée dépend de sa nature (adhésion à la charte de la diversité ou au pacte mondial, élaboration d'un code de déontologie) et de l'écho qui lui est donné au sein de l'entreprise comme auprès de ses partenaires.

L'engagement peut être interne, c'est le cas des codes de conduite et de déontologie ou des chartes éthiques. Ici, l'adhésion aux valeurs de l'entreprise définies par le code comporte l'acceptation des principes de non-discrimination et de promotion de la diversité qui y sont mentionnés. Ils sont souvent clairement énoncés lors de l'embauche et doivent être, pour certaines entreprises, signés par tous les collaborateurs.

Les « Principes de conduite dans les affaires d'IBM » sont signés par chaque nouveau collaborateur et énoncent qu'IBM « met tout en œuvre pour offrir un cadre de travail sain, sûr et productif exempt de toute discrimination [...] les actions, commentaires, insultes à caractère raciste ou religieux, les plaisanteries ou autres commentaires et comportements sur le lieu de travail qui engendrent ou favorisent un cadre de travail inapproprié, intimidant ou offensant, n'ont pas lieu d'être ».

De portée générale, certains codes de déontologie rassemblent la totalité des engagements de l'entreprise, y compris ceux qu'elle a pu prendre en externe, et offrent ainsi un cadre réglementaire étendu.

Le Code de déontologie professionnelle d'AXA définit la vision commune des normes et des pratiques des métiers du groupe et les réunit en un document unique. Ses principes directeurs s'appuient également sur ceux du Pacte mondial des Nations unies, dont le sixième principe porte sur l'« élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession ». À ce titre, la « déclaration générale de principe sur le traitement des plaintes des employés » qui invite tous les collaborateurs AXA à signaler dans les meilleurs délais « toute pratique

ou action qu'ils estiment incorrecte ou incompatible avec tout principe énoncé dans le présent Code » s'applique également au respect du principe de non-discrimination au sein du groupe.

Ils s'appliquent généralement également aux fournisseurs par l'insertion d'une clause contractuelle dans les contrats-cadres référencés visant à leur faire respecter les principes de l'entreprise (comme c'est le cas pour les groupes Valeo, Vinci ou Lafarge) et parfois aux cabinets de recrutement ou aux agences d'intérim auxquels l'entreprise a recours (chez Dexia, American Express ou Casino, ces prestataires doivent adhérer au code de déontologie adopté par le groupe).

D'autres textes impliquent l'entreprise vis-à-vis d'institutions ou de partenaires extérieurs. C'est le cas des engagements relatifs au développement durable ou définis au niveau international, du « Manifeste pour réussir l'emploi des personnes handicapées » initié par l'Agefiph ou encore de la charte de l'apprentissage.

Clé pour l'emploi des jeunes, atout pour l'entreprise, l'apprentissage est une réponse moderne et adaptée pour la formation et la qualification des jeunes. Fondé sur le transfert de compétences par le tutorat et les maîtres d'apprentissage, il offre aux jeunes un itinéraire garanti pour acquérir à la fois connaissances théoriques et aptitudes pratiques pour maîtriser un métier, pour comprendre l'entreprise, acquérir les savoir-faire et savoir-être indispensables et accroître leurs aptitudes à être plus rapidement intégrés. Destiné aux jeunes de 16 à 26 ans, le dispositif d'alternance de Schneider Electric concerne près de 500 personnes par an. Il leur permet d'acquérir un diplôme et une expérience dans l'un des nombreux métiers exercés dans l'entreprise, sous statut salarié, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. La qualité de ce dispositif d'alternance repose sur un réseau de tuteurs formés et expérimentés, des partenariats avec des centres de formation par alternance sélectionnés et un suivi des jeunes pendant et au-delà de leur période d'alternance grâce aux dispositifs Emploi Alternants. Ratifiée en 2005, par Schneider Electric, la charte pour l'apprentissage, dans son troisième point, l'engage à « respecter, lors du recrutement des apprentis, la diversité de la société

française, et notamment sa diversité culturelle et ethnique, ceci aux différents niveaux de qualification ». Aujourd'hui, près de 1 000 entreprises ont signé la charte de l'apprentissage.

La charte de la diversité continue d'être signée. 53 entreprises qui ont répondu au cadre de référence de la HALDE se sont ainsi engagées à promouvoir la diversité, notamment culturelle et ethnique, en leur sein et aux différents niveaux de qualification ; elles étaient déjà 28, parmi les entreprises ayant répondu à la HALDE en 2005.

Conclus avec les partenaires sociaux, les accords spécifiques sur le handicap et l'égalité professionnelle hommes/femmes concernent 72 entreprises. En hausse par rapport à 2005, ils témoignent de l'évolution du dialogue social qui intègre désormais, au sein d'une politique globale d'entreprise, la non-discrimination et la promotion de l'égalité.

L'« Accord sur la diversité dans l'entreprise » conclu le 11 octobre 2006, après neuf mois de négociations et signé par toutes les organisations patronales et par quatre confédérations syndicales de salariés sur cinq (CFDT, FO, CFTC et CGT) est venu combler une lacune.

L'accord sur la diversité dans l'entreprise vise, dans le domaine de l'emploi et, au-delà des dispositifs législatifs existants, à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière, sans distinction d'origine ou d'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence. Le texte prend également en compte la nécessité d'adapter les actions mises en œuvre aux caractéristiques de chaque entreprise.

Cet accord n'a pas encore été mentionné, dans les réponses que les entreprises ont adressées à la HALDE, comme étant un outil de dialogue et d'échange sur la diversité des origines. Casino, Danone, PSA Peugeot Citroën et Thalès font partie des quelques entreprises qui ont intégré la diversité dans une stratégie d'ensemble.

Quelle que soit la forme de l'engagement des entreprises, la communication l'officialise et crée par-là même une obligation morale vis-à-vis des salariés et des partenaires.

« Pour plus de diversité » est un document diffusé par le groupe Vinci à plus de 46 000 salariés et aux instances représentatives du personnel. Il cherche à inciter ceux qui le souhaitent à réaliser le diagnostic de leur entreprise, à se familiariser avec les enjeux propres aux secteurs d'activité du groupe et avec les exigences légales. Il propose des pistes d'actions pour lutter contre les discriminations à l'embauche et fait le point sur les initiatives engagées, et réussies, sur les quatre thèmes identifiés au sein de Vinci : le handicap, les personnes issues de l'immigration, les seniors et la mixité professionnelle. Autre type de communication, le manifeste du Directeur général de Vinci paru dans la presse en novembre 2006 évoque l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations comme un engagement majeur et public de Vinci.

L'inscription de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité à l'ordre du jour des réunions des instances dirigeantes (conseils d'administration, comités exécutifs et/ou comités de direction) la place parmi les objectifs prioritaires de l'entreprise. Ainsi, 63 entreprises ayant un engagement formalisé en ont fait un élément de la stratégie globale de leur groupe. La fréquence des réunions tenues sur ce sujet et leur niveau hiérarchique (notamment le comité exécutif) en garantissent la traduction concrète.

Cependant l'adoption d'un texte de principe et d'un plan d'action ne suit pas toujours un ordre chronologique. C'est parfois une action spécifique, sur l'égalité professionnelle femmes/hommes par exemple, qui peut conduire à l'adoption d'un engagement à portée plus générale.

a. 2 - Les plans d'actions et les instances de suivi

Un peu plus des trois quart des entreprises ayant répondu sont activement engagées dans la promotion de la non-discrimination et de la diversité. 24 ont des politiques instaurées depuis plus de

deux ans tandis que 30 disposent de politiques créées au cours des deux dernières années et 7 sont en phase préparatoire.

Peu d'entreprises ont traduit leurs engagements au travers de plans d'action formalisés et communiqués à la HALDE. Elles favorisent plutôt une déclinaison de leur politique au sein de leur organisation. 55 entreprises ont ainsi désigné des réseaux de correspondants, des comités de suivi et des groupes de travail ou de personnels, dédiés à la mise œuvre des objectifs de diversité et au suivi des actions. Ces instances sont souvent placées sous la direction du responsable des ressources humaines.

Areva, dans le cadre de sa « Politique Diversité » déploie des actions et prend des engagements concernant l'accueil et l'intégration des personnes handicapées, l'égalité « femmes/hommes » et l'insertion des jeunes. En février 2006, elle crée une « mission diversité » rattachée à la direction des politiques sociales au sein de la direction des ressources humaines du groupe. Le chargé de mission a la responsabilité d'animer et de développer les actions menées dans les différentes unités du groupe en France, d'animer et de contrôler la mise en œuvre de la politique de diversité, mais aussi d'accompagner et de conseiller les responsables des ressources humaines des filiales, BU (Business Unit) et sites, en charge de cette fonction pour leur unité. Par ailleurs, le « Protocole d'accord de groupe en faveur de l'égalité des chances dans le groupe Areva, en Europe », signé en novembre 2006, prévoit l'instauration d'une commission de suivi qui se réunit annuellement pour réaliser un bilan de l'application de l'accord, à partir des indicateurs qu'il définit, et propose, le cas échéant, des recommandations.

HSBC met en place une organisation de sa politique Diversité à un double niveau. Au niveau du groupe, la direction des ressources humaines a pour mission de définir la politique, les process et plans d'action relatifs aux quatre domaines de la diversité (genre, origine, handicap et âge) puis d'animer et suivre leur mise en œuvre. Un poste à plein temps est consacré à la diversité. La diversité fait aussi l'objet d'un suivi trimestriel dans le cadre d'un comité RSE et Diversité animé par le Directeur général délégué.

Au niveau des Métiers ou des Directions, la ligne managériale a en charge la mise en œuvre quotidienne de la politique Diversité du groupe. Elle est alors appuyée par les responsables RH qui la déclinent dans chacun de leurs actes de gestion des ressources humaines.

Pour piloter sa politique, le groupe PPR met en place un comité de pilotage Diversité. Composé de un à deux représentants de chaque enseigne et de deux personnes de la direction du développement social du groupe ainsi que du délégué général de Solidar-Cité, ce groupe se réunit tous les trois mois pour rendre compte et suivre les avancées des enseignes sur les plans d'action et les objectifs, transférer les bonnes pratiques mais aussi définir de nouvelles actions et bâtir des outils.

Afin de garantir l'égalité de traitement de leurs salariés, 57 entreprises ayant répondu ont mis en place une procédure formalisée de recours interne des plaintes relatives au harcèlement ou aux comportements et pratiques discriminatoires. Les modalités sont variées : elles peuvent aller de la mise en place d'un numéro vert à la création d'une instance dédiée à l'instruction des plaintes.

Un « Code de conduite des affaires » est établi par le groupe Lafarge. Il fixe des règles de conduite applicables à tous les collaborateurs ainsi qu'à toutes les personnes étant amenées à agir en son nom. Le document traite notamment des discriminations et du harcèlement. Pour faire remonter tout écart par rapport aux règles énoncées par le code, un numéro vert est mis à la disposition de tous les collaborateurs. Lorsque la situation l'exige, l'identité du collaborateur ayant signalé un manquement est gardée confidentielle. De même, aucune entité du groupe ne peut prendre de mesures de sanction à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi un manquement aux règles de conduite.

Un rapport écrit de chaque appel est formellement envoyé dans les 24 heures au directeur général adjoint chargé des ressources humaines ainsi qu'au secrétaire général du groupe. Des analyses confidentielles de ces rapports sont également régulièrement réalisées par un organisme extérieur.

Chez Veolia Environnement, le comité d'éthique, mis en place dès 2004, a la charge d'assurer la bonne mise en application des valeurs et principes auxquels le groupe et l'ensemble de ses collaborateurs adhèrent, au rang desquels figure la non-discrimination. Le règlement intérieur du comité précise qu'il peut être saisi par tout collaborateur de Veolia Environnement rencontrant des difficultés d'application du programme non résolues par sa hiérarchie. Le comité d'éthique répond à toute question provenant d'un collaborateur identifié de Veolia Environnement en respectant dans toute la mesure du possible le principe d'organisation hiérarchique, en favorisant le dialogue avec le collaborateur et en instruisant le dossier. La confidentialité la plus absolue est observée tant à l'égard de l'identité du collaborateur concerné, que de la question posée et de la réponse donnée. Toutes informations permettant l'identification des auteurs des questions sont conservées secrètes. Le comité d'éthique veille également à ce que le collaborateur soit protégé des actions de représailles liées à son signalement de discrimination. Cette procédure de saisine du comité est par ailleurs accessible sur le site Internet du groupe.

Fréquemment rattachées à la direction des ressources humaines, ces instances risquent d'être vues comme partiales par le salarié. L'anonymisation du traitement des plaintes est donc cruciale. De même, l'indépendance des médiateurs vis-à-vis de toute hiérarchie, comme la publication en toute transparence d'un rapport anonymisé faisant état des signalements, sont autant de gages d'un traitement intègre et équitable des plaintes.

a. 3 - La réalisation d'un diagnostic

La réalisation d'un diagnostic est une étape préalable à la détermination d'un plan d'action efficace. Il permet d'identifier les forces et les faiblesses de l'entreprise dans le domaine de la diversité. Il place la gestion de la diversité au niveau des autres missions de l'entreprise et lui assigne des objectifs quantifiés.

Le diagnostic est également utile pour suivre l'application des engagements, évaluer la portée des actions ou pour vérifier la pertinence des procé-

dures mises en place. Il dégage enfin des pistes d'amélioration.

Cette démarche, par rapport à 2005, est de plus en plus inscrite dans les politiques de promotion de l'égalité des entreprises. 87 ont en effet réalisé des diagnostics quantitatifs. Ils portent essentiellement sur les volets handicap et égalité hommes/femmes et sont mentionnés dans les rapports annuels des entreprises. Ils alimentent, par ailleurs, les comités de suivi des accords sociaux.

Bien que des bilans quantitatifs sur l'égalité professionnelle existent, la promotion de l'égalité ne saurait, cependant, se confondre avec la simple recherche de la parité statistique. S'agissant de l'égalité des chances, la promotion des évolutions durables des rôles parentaux, des structures familiales, des pratiques institutionnelles, des formes d'organisation du travail et du temps, etc. ne concerne pas seulement les femmes, leur épanouissement et leur autonomie, mais aussi les hommes.

Chez EDF, les mesures prises dans le cadre de l'application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes de 2004 regardent, à partir d'indicateurs systématiquement sexués, la résorption de l'écart structurel de rémunération femmes/hommes ou le suivi du rééquilibrage des recrutements (à partir des données de références Éducation nationale à la sortie des filières). Ces dispositions s'attachent également à aménager le temps et la durée du travail à prendre en compte des congés de maternité et à étendre aux pères l'autorisation d'absence pour enfant malade.

Complément des études statistiques, l'approche qualitative permet d'obtenir des analyses plus fines. Elle facilite l'adhésion des salariés à la démarche engagée. Elle est pourtant encore rarement développée par les entreprises.

Dans le cadre de l'élaboration du plan d'actions de son projet Diversité et Handicap, La Poste a entrepris un travail de diagnostic très complet. À côté d'un dénombrement statistique des personnes en situation de handicap et de l'étude des « bilans égalité professionnelle », une analyse des recrute-

ments de la période 1991-2006 a été effectuée. Elle regarde la situation des ultra-marins, des étrangers par pays de naissance, des femmes, des seniors et des personnes domiciliées en ZUS ou relevant du dispositif COTOREP. Plusieurs études qualitatives ont également été diligentées. La principale, « Opinion Way », a eu pour but d'établir un bilan de l'opinion des employés de La Poste sur « la situation actuelle de l'égalité des chances » et vis-à-vis du « pluralisme et de la recherche de la diversité au travers des recrutements et de la gestion de carrière ». Des réunions par groupes et des entretiens individuels ont ainsi été conduits en 2006. Cette enquête a permis à La Poste de recenser les différentes perceptions de l'égalité des chances et de ses enjeux par l'ensemble des catégories de personnels (cadres supérieurs, agents et maîtrise). Elle a pris en compte leur vécu, leurs attentes et recueilli des propositions de changement par services ou pour l'entreprise dans son ensemble.

L'audit des process RH, notamment par l'utilisation des tests de discrimination, est une pratique qui tend à se répandre : 16 entreprises l'ont utilisé pour vérifier la neutralité de leurs procédures d'embauche et de promotion ou, plus généralement, l'objectivité de la gestion de leurs ressources humaines. Cette dynamique étant récente, peu d'entreprises ont signalé avoir modifié leurs pratiques à partir des résultats de ces audits.

a. 4 - Les actions de sensibilisation et de formation

Les actions de sensibilisation et de formation sont au cœur des plans d'action lancés par les grandes entreprises. 91 entreprises ayant répondu déclarent mener des initiatives de cet ordre. Comme le relevait la note de synthèse de la HALDE, les publics-cibles restent majoritairement les cadres dirigeants et les cadres en charge des ressources humaines. Ces initiatives permettent de prendre conscience des enjeux de la diversité, de mieux connaître le cadre législatif, de travailler sur les stéréotypes et les représentations, et enfin d'être informé des engagements pris par l'entreprise. Elles visent en outre à faire évoluer les stéréotypes et préjugés propres à l'entreprise et à la spécificité de ses métiers.

Lorsque les objectifs regardent les questions de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les actions de sensibilisation et de formation impliquent, aussi, les cadres opérationnels.

Les guides du recrutement, illustrés par des bonnes pratiques et diffusés aux managers, sont largement utilisés pour sensibiliser à la gestion objectivée des ressources humaines.

Dès leur arrivée, les nouveaux embauchés se voient souvent remettre les engagements pris par l'entreprise avec le livret d'accueil.

Les journées de sensibilisation sont utilisées couramment pour apporter un éclairage ponctuel et pédagogique auprès de l'ensemble des salariés sur un élément précis, par exemple le handicap.

AREVA a mis en place une action intitulée « Forma Diff – Formation à la différence par des personnes différentes ». Cette formation à l'attention des salariés du groupe vise à faciliter les relations et le dialogue entre personnes valides et non valides. Au cours d'une journée de formation avec des formateurs handicapés, les salariés vont à la rencontre du monde du handicap : information sur les notions de déficiences et de handicap, déconstruction des représentations liées au handicap et aux personnes handicapées, mises en situation (parcours avec des fauteuils roulants ou encore parcours réalisés les yeux bandés avec une canne blanche accompagné d'un guide lui-même non-voyant).

Air France a adressé une plaquette de sensibilisation sur la discrimination et l'égalité professionnelle à près de 2 500 managers et à l'ensemble du réseau des ressources humaines. Plusieurs séminaires sur la diversité et la prévention des discriminations ont été également mis en place. 160 cadres dirigeants y ont participé.

Aéroports de Paris a initié deux journées en novembre 2006, intitulées « manager la diversité ». Le service « formation » propose à l'ensemble des salariés de l'entreprise un nouveau module de formation intitulé « travailler dans un milieu professionnel multiculturel », ainsi qu'une formation et

une journée dédiées aux relations intergénérationnelles. Un film a été réalisé pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur le thème des travailleurs handicapés. Celui-ci a été diffusé dans le cadre de la « semaine du handicap » complété par un débat organisé par le comité d'entreprise.

La pérennisation des actions de formation à la diversité, sous forme de plans pluriannuels, est rare (seules Valeo, TNT Express, Sodexo Alliance, Lagardère, HSBC se sont engagées dans cette voie), 34 d'entreprises envisagent cependant de renouveler leurs opérations de formation au cours de l'année 2007.

a. 5 - La communication

La communication est une action à part entière. Elle permet aux cadres dirigeants de faire connaître l'engagement du groupe. Les bilans sociaux ou les rapports annuels de développement durable en sont le support privilégié. La communication s'adresse aussi aux clients ou fournisseurs, voire aux instances européennes ou internationales.

Au sein de l'entreprise, les actions de communication sont plutôt utilisées comme des outils de sensibilisation de l'ensemble des salariés sous des formes très diverses : diffusion de dépliants, d'affiches, de brochures, de films, utilisation de l'intranet et de l'Internet ou du journal interne pour intégrer des rubriques sur la non-discrimination et la diversité.

April Group a mené des actions de communications spécifiques sur la lutte contre les discriminations. Un numéro du journal interne a été consacré au thème « emploi et handicap ». Le site intranet a également été utilisé, il présente la liste des ateliers ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) partenaires.

a. 6 - L'objectivation des « procédures ressources humaines »

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnels, la mise en œuvre d'une politique de

non-discrimination et de diversité nécessite de revisiter l'ensemble des procédures. Les entreprises réalisent au préalable des audits sur leurs procédés internes afin de débusquer toutes pratiques discriminatoires, notamment celles qui, apparemment neutres, ont pourtant des conséquences sur les parcours professionnels du salarié ou l'évaluation du candidat à l'embauche.

Pour garantir l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, la Société Générale a réalisé dans le courant de l'année 2006 des diagnostics complets – quantitatifs et qualitatifs – de ses procédures. Un audit quantitatif a été demandé pour obtenir une photographie statistique précise des recrutements réalisés, notamment au regard des critères d'âge, de sexe et de handicap. Un audit qualitatif a vu la mise en place d'ateliers collectifs réunissant professionnels RH, conseillers en recrutement ou gestionnaires et des managers. Les échanges ont permis de dégager les bonnes pratiques ainsi que les points de vigilance, points à faire évoluer. Cette démarche collective a été complétée par une série d'entretiens individuels auprès du personnel en charge du recrutement.

Afin que les critères retenus pour le recrutement soient strictement fondés sur les compétences et les capacités professionnelles requises, des outils internes sont utilisés afin d'apprécier de la façon la plus neutre possible la valeur du candidat.

80 % des entreprises déclarent d'ailleurs avoir engagé des actions pour limiter la subjectivité.

Tout comme l'an passé, les entreprises ont recours à la méthode des habiletés, souvent réalisée en partenariat avec l'ANPE, ou aux tests de mise en situation.

Une autre modalité de promotion de l'égalité est la diversification des sources de recrutement. Les entreprises y veillent par l'élargissement des canaux de diffusion de leurs annonces (par exemple par Internet via les sites d'offres d'emploi) et à travers le développement de partenariat avec des associations de placement de personnes en situation de handicap ou de jeunes issus de l'immigration.

Danone a nommé des « correspondants université » au sein de l'entreprise. Ils assurent le lien entre le groupe et le monde universitaire. Cette démarche a permis, pour le recrutement de commerciaux,

de passer en moins d'un an de 5 % à près de 16 % de nouveaux embauchés issus des formations universitaires.

Le CV anonyme est toujours expérimenté ou utilisé au sein de quelques groupes (American Express, BNP Paribas, Groupama, PSA) mais très peu d'entreprises envisagent de le mettre en place en 2007. Ce constat s'explique en partie par le fait que le recours au CV anonyme avait, en 2005, largement occupé le débat public. En l'absence du décret d'application prévu par loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, il semblerait que les entreprises soient moins volontaires pour expérimenter cet outil.

IBM dispose d'une base de données rassemblant les candidatures. Les annotations et les mentions manuscrites sont donc rendues impossibles au sein de ce groupe puisqu'aucun document papier ne suit le candidat au cours du processus de recrutement. De plus, les documents informatiques ne sont pas modifiables, ils sont sécurisés et ne peuvent faire l'objet d'annotations électroniques.

La révision des procédés de gestion de ressources humaines relatives au déroulement des carrières est citée par près de 17 entreprises. L'évaluation, la promotion professionnelle, l'accès à la formation, l'évolution des rémunérations sont autant d'axes privilégiés pour garantir une égalité des chances dans l'évolution professionnelle.

Certaines entreprises cherchent à s'assurer que leurs procédures n'excluent pas certains publics, par exemple les femmes (application des accords sociaux) ou les personnes de plus de 55 ans.

La Caisse des dépôts et consignations est particulièrement attentive à ce que son plan de formation soit accessible à tous. La formation des seniors est à ce titre soutenue, y compris après 55 ans. 81 % des plus de 55 ans ont ainsi participé à des actions de formation en 2005.

Les résultats d'audits identifient régulièrement le « plafond de verre » qui touche non seulement les femmes mais aussi les travailleurs handicapés, ou encore les personnes issues de minorités visi-

bles. Des entreprises choisissent alors de mettre l'accent sur la promotion des carrières.

Schlumberger intègre la promotion interne parmi les points clés de sa politique de ressources humaines. Le groupe met à disposition de ses salariés et de ses managers une gamme complète d'outils, dont la plupart sont accessibles en ligne. Les salariés peuvent ainsi accéder au site « Career center » qui leur permet de mettre en ligne des informations les concernant (à la discrétion des salariés), de gérer leur revue d'objectifs annuels, de gérer leurs bilans professionnels (« Career Orientation Reviews »), d'indiquer leurs souhaits d'évolution de carrière ou leurs contraintes de mobilité, et de souligner s'il est nécessaire de prendre en compte la situation de leur conjoint.

Dans le cadre d'un accord cadre national sur la formation, Thomson a mis en place un dispositif de suivi de l'égalité d'accès à la formation de certaines catégories de salariés : femmes après congé de maternité ou congé parental, salariés de 45 ans et plus, salariés handicapés, salariés affectés par une inaptitude médicale.

Les outils de ressources humaines mentionnés sont souvent d'ordre « générique » (type gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, grille d'évaluation des compétences) et ne sont donc pas spécifiquement appliqués à la diversité et à la non-discrimination.

a. 7 - L'évaluation de l'encadrement supérieur

Les managers sont traditionnellement évalués sur le respect des valeurs du groupe. Pour amorcer une évolution des pratiques, 47 entreprises signalent intégrer désormais le respect de la non-discrimination dans l'évaluation des managers.

Eaux de Paris a mis en place depuis janvier 2004 une épreuve de management éthique dans les examens d'évolutions professionnelles. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la politique égalité professionnelle et diversité instaurée au sein du groupe. Une étude de cas est proposée aux candidats et permet d'évaluer leurs approches légales et leurs pratiques managériales de la diversité et de la non-discrimination.

Le candidat dispose d'une heure pour analyser une situation et proposer des solutions concrètes. La note obtenue compte pour 25 % de la note finale.

a. 8 - Le partenariat

Le recours au partenariat est un moyen pour les grandes entreprises de mettre en œuvre certains objectifs de leur plan d'action, notamment le volet de la diversification des sources du recrutement.

Generali Assurances met l'accent sur un partenariat local avec la communauté d'agglomération « Plaine Commune ». Le groupe s'engage à développer l'emploi et l'insertion des habitants avec, par exemple, des opérations de parrainage en lien avec l'association Objectif Emploi. Generali Assurances œuvre également à consolider les liens avec des établissements d'enseignement supérieur sur le territoire.

Accenture développe depuis 2005 des partenariats avec des écoles, des associations, ou des organismes afin de favoriser les relations entre le monde de l'entreprise et celui de l'éducation : stages, connaissance des métiers, interventions de dirigeants... Le groupe a notamment participé au premier programme de rencontres Université/Entreprises entre la Branche Syntec et plusieurs universités de banlieue (Nanterre, Villetaneuse, Marne-la-Vallée, Créteil...). Depuis 2001, Accenture a également mis en place un programme intitulé « Accent sur Elles » qui met en réseau des collaboratrices à partir du niveau manager afin qu'elles puissent bénéficier d'un dispositif visant à faire évoluer leur potentiel managérial.

France Télévisions s'est engagé dans un programme européen Equal, en partenariat avec le FASILD, la DPM et ISM CORUM, en vue de mettre en place des formations à la prise en compte de la diversité en direction notamment du personnel chargé des ressources humaines.

a. 9 - L'opinion des salariés

Les grandes entreprises réalisent des baromètres sociaux de façon régulière. Ils mesurent l'adhésion des salariés à leurs politiques de gestion des ressources humaines. Les résultats de ces enquêtes

permettent d'identifier d'éventuels dysfonctionnements et de les corriger.

Quelques entreprises commencent à faire figurer dans ces sondages des questions relatives à la perception des salariés sur la gestion de la non-discrimination et de la diversité. 35 entreprises intègrent ce type de question et 9 l'envisagent pour l'année 2007.

Air France a enquêté auprès de 200 salariés à la sortie du restaurant d'entreprise sur le thème de la diversité et sur leur connaissance de l'égalité professionnelle. Un DVD réalisé à partir d'un micro-trottoir sur la perception de la diversité au sein de l'entreprise a par ailleurs été diffusé à l'ensemble des salariés.

AVIVA dans le cadre de ses enquêtes régulières auprès des salariés du groupe a intégré récemment une question sur la perception qu'avaient les salariés de la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. Les résultats communiqués témoignent de l'intérêt de travailler à un plan d'action de non-discrimination et de diversité.

Le « cadre pour agir et pour rendre compte » formalise les échanges d'informations avec la HALDE et le suivi des actions menées par les grandes entreprises. Il constitue une méthode à la fois rationnelle et pragmatique. Sous réserve des aménagements nécessaires, il peut être utilisé dans d'autres secteurs. Dans sa mission de promotion de l'égalité, la HALDE doit pouvoir s'appuyer sur des partenaires qui partagent cet objectif, ou souhaitent s'engager dans cette voie. En étendant la méthode expérimentée avec les grandes entreprises, elle souhaite constituer de proche en proche, un véritable réseau d'alliés dans la lutte contre les discriminations.

Par sa souplesse, la méthodologie qui conduit au « cadre pour agir et pour rendre compte » permet de moduler la nature et la forme que prennent les engagements, et d'établir un calendrier adapté.

Il peut s'agir de groupes de travail, de partenariat plus ou moins formalisés, de conventions spécifiques, en fonction de l'état d'avancement du projet.

b - D'autres espaces de concertation

b. 1- Les intermédiaires de l'emploi

Placés à l'interface entre les candidats et les entreprises qui recrutent, les intermédiaires sont au cœur du processus d'accès à l'emploi. Qu'ils soient publics comme l'ANPE ou privés, comme les agences ou sites de recrutement, ils sont des partenaires naturels de la HALDE pour promouvoir l'égalité des chances à l'embauche.

La HALDE s'est fixé pour objectif de conduire avec les professionnels eux-mêmes une réflexion sur le métier de l'intermédiation et ses pratiques. Le but reste un cadre commun, renseigné par les intermédiaires, permettant d'assurer un suivi des actions engagées.

En vérifiant chaque étape du processus de recrutement, le groupe de travail contribue à l'égalité réelle des chances dans l'accès à l'emploi. Constitué à l'initiative de la HALDE, il a réuni des organisations et associations professionnelles (le Syntec représentant les cabinets de recrutement, le SETT/Prisme représentant les entreprises de travail temporaire, l'association « À Compétence Égale »), des représentants des intermédiaires publics de l'emploi (ANPE, APEC) et des entreprises (Randstad, Vedor France, Adecco, Manpower). Un expert membre du cabinet Geste y a été associé.

Le groupe a identifié trois axes de travail :

- la relation avec l'entreprise cliente ;
- la relation avec le candidat ;
- le fonctionnement interne et la formation des équipes.

La relation avec l'entreprise cliente

Les intermédiaires peuvent être confrontés à une demande discriminatoire de l'entreprise, ou au contraire devancer à tort une telle exigence, croyant satisfaire l'entreprise. L'intermédiaire fait connaître son engagement de ne pas discriminer

et de respecter la loi. À chaque étape de la relation avec l'entreprise cliente, des actions de promotion de l'égalité peuvent être menées.

La relation avec le candidat

Elle doit être guidée par le souci de transparence, d'objectivité et de traçabilité de l'accueil du candidat jusqu'à la présentation à l'entreprise. Le groupe de travail a retenu la nécessité d'adopter des procédures objectives, valorisant les seules compétences professionnelles en lien avec le poste à pourvoir.

Le fonctionnement interne et la formation des équipes

L'engagement personnel et formalisé des dirigeants contre les discriminations est le début nécessaire à toute évolution pour l'égalité des chances. La communication, la réalisation de diagnostics, la sensibilisation et la formation des

équipes sont autant d'axes identifiés. D'autres actions ont été abordées comme la prise en compte du problème des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines, le traitement des dysfonctionnements observés par le personnel ou les candidats, l'information des fournisseurs, des prestataires et sous-traitants, la collecte de l'opinion des salariés.

Ce travail commun se traduit dans un « cadre pour agir et pour rendre compte », adopté par les participants. Il sera largement diffusé auprès des intermédiaires de l'emploi, pour rationaliser la collecte annuelle des informations. Il permettra un suivi réel des actions engagées.

Par ailleurs, comme dans les autres secteurs, la HALDE cherche à isoler des bonnes pratiques susceptibles d'inspirer des changements de comportement, en voici trois exemples.

CHARTRE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE POUR LA NON-DISCRIMINATION ET POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET LA DIVERSITÉ - SETT/PRISME

Le Syndicat des entreprises de travail temporaire a signé le 18 novembre 2005 cette charte, suivie en 2006 par l'édition d'un guide juridique et pratique. L'engagement porte sur :

- la modification des pratiques professionnelles par une sensibilisation et une formation de tous les acteurs à la prévention des discriminations ;
- la prise en compte du thème de non-discrimination dans l'information, les plans d'action, la communication et la gestion quotidienne des ressources humaines ;
- la mobilisation des acteurs du monde du travail ;
- la promotion des engagements pris auprès des partenaires sociaux ;
- la mise en place d'un comité de suivi de la charte.

Des actions concrètes sont prévues dont :

- la mise en place d'un comité d'éthique de la profession, chargé de suivre les manquements à la charte, la mise en place d'actions de diagnostic

et d'accompagnement des entreprises concernées, l'organisation de procédures d'alerte des instances de la profession, le suivi de la charte ;

- la conception d'un module de formation commun à insérer dans les programmes de formation des salariés permanents (sensibilisation à la notion de discrimination, traitement des cas de discriminations, gestion de la relation client en cas de commande discriminatoire, traitement des commandes sur les seuls critères de compétences).

Pour les entreprises de travail temporaire adhérentes :

- la désignation d'un correspondant dans les entreprises de plus de 100 permanents ;
- la sensibilisation des agences ;
- le soutien des salariés des agences qui refusent de répondre à une demande discriminatoire ;
- la recherche de critères objectifs pour les candidats dans toutes les étapes du recrutement ;
- une information des entreprises utilisatrices (promotion des critères de compétence professionnelle, droit de suspendre la prestation en cas de demandes discriminatoires récurrentes).

CHARTRE DÉONTOLOGIQUE SUR L'UTILISATION DES DONNÉES PERSONNELLES DES CANDIDATS

Michael Page a rédigé une charte de déontologie sur l'utilisation des données personnelles des candidats, suivant les recommandations de la CNIL.

La charte est accompagnée d'un guide de mise en œuvre. Sont traités par exemple : la collecte des données individuelles auprès des candidats au cours des entretiens, la rédaction des annonces presse et web, la vérification du CV du candidat, le traitement et la préservation des données dans la base du cabinet, le contrôle des commentaires rédigés par les consultants, l'information des candidats sur la base de données.

En appui de cette charte ont été mis en place :

- un Comité de déontologie interne ;
- l'organisation de sessions de formation pour les consultants ;
- l'annexion de la charte au contrat de travail lors du recrutement des consultants ;
- la mise en place d'un audit interne, pour vérifier la bonne application de la charte.

En mai 2003, un partenariat a été conclu avec SOS Racisme portant notamment sur la vérification du contenu et du fonctionnement de la base de données (fichier candidats) et sur l'efficacité des procédures de contrôle. L'audit interne a permis de vérifier qu'il n'y avait pas de possibilité de recherche sur des critères personnels discriminants.

MÉTHODE DES HABILITÉS DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (ANPE)

La méthode des habiletés de l'ANPE a été inventée par Georges Lemoine, Directeur de l'ANPE dans les Deux-Sèvres et maître de conférences de sociologie à l'université de Poitiers, elle a été développée à partir d'actions expérimentales menées avec des entreprises.

C'est en 1995 à partir d'un cas concret, le besoin en recrutement d'une entreprise, que la méthode a été élaborée. 1 400 postes étaient proposés, seulement 300 candidats répondaient aux références exigées. Un travail de reconfiguration des qualifications réellement nécessaires aux postes offerts et des habiletés indispensables à l'exercice du

métier a permis des recrutements à la fois plus importants et plus pertinents.

La méthode de recrutement par simulation permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste proposé. La démarche comporte plusieurs étapes et assure du « sur mesure » :

- l'analyse du besoin de recrutement de l'entreprise, analyse sur site du poste proposé et définition en commun des habiletés requises ;
- la création d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé ;
- la réalisation des tests et d'exercices et évaluation des candidats ;
- la présentation des candidats ayant réussi l'évaluation.

b. 2 - Les Petites et Moyennes Entreprises (PME)

60 % des salariés travaillent aujourd'hui dans les PME de moins de 250 personnes. Les obligations légales et les moyens disponibles sont très divers en fonction de la taille des PME. Une approche pragmatique et souple s'impose. Un premier groupe de travail expérimental s'est

organisé à l'initiative de la délégation régionale de la HALDE en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les préoccupations qui se sont exprimées ont été prises en compte pour mettre en place, au niveau national, un groupe de travail qui a réuni les principales organisations professionnelles fédérant les petites et moyennes entreprises, ainsi que des experts et des institutions reconnues dans ce domaine.

Le groupe de travail PME a retenu six mesures qui sont autant d'étapes pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité au sein des PME. Ce groupe de travail n'a pas ignoré la réflexion conduite par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord sur la diversité dans l'entreprise.

1) Formaliser l'engagement du dirigeant au niveau collectif et individuel

2) Réaliser un état des lieux

3) Sensibiliser et former le personnel

4) Former et accompagner les personnes impliquées dans la gestion des ressources humaines

5) Communiquer sur le suivi et les résultats en interne

6) Communiquer à l'externe et s'inscrire dans un partenariat local

1) Formaliser l'engagement du dirigeant

Les organisations professionnelles doivent jouer un rôle moteur, auprès de leurs adhérents, dans la mobilisation des PME en faveur de la promotion de l'égalité et de la diversité. Compte tenu du rôle central qu'il joue dans son entreprise, le dirigeant de PME doit nécessairement s'impliquer personnellement. Il le fait au travers des organisations professionnelles auxquelles il adhère. Néanmoins, l'engagement direct et personnel du dirigeant est indispensable. Il doit être formalisé et diffusé. Le dirigeant doit aussi faire connaître son engagement au sein de son entreprise et auprès de ses partenaires.

2) Réaliser un état des lieux

En utilisant les outils d'auto-diagnostic, élaborés notamment par le Centre des jeunes dirigeants, la « fondation agir contre l'exclusion » ou le réseau alliances, la PME peut analyser ses pratiques, identifier les points positifs et négatifs, dessiner un premier plan d'action.

La HALDE apporte sa contribution en mettant en place un site de formation en ligne. Chaque employeur pourra évaluer ses pratiques professionnelles et identifier les préjugés et stéréotypes les plus fréquents. Le site de formation en ligne assurera aussi une formation au droit de la discrimination applicable dans l'emploi.

3) Sensibiliser et former le personnel

Le groupe de travail a souhaité distinguer les outils de sensibilisation et de formation des personnels, selon qu'ils s'adressent à l'ensemble du personnel ou aux responsables des ressources humaines.

4) Former et accompagner les personnes impliquées dans la gestion des ressources humaines

Dans les PME, il s'agit souvent du dirigeant lui-même ou d'un proche collaborateur. Ces responsables ont une vue d'ensemble sur tout le parcours professionnel, l'embauche, la formation, l'avancement et la cessation du contrat travail. Les outils, mis à leur disposition, doivent prendre en compte cette polyvalence, leur permettre de modifier leurs pratiques et les soutenir dans leur rôle de prévention des discriminations.

5) Communiquer sur le suivi et les résultats en interne

Suivant la taille de l'entreprise, la communication interne est plus ou moins élaborée et formalisée. Quoiqu'il en soit, elle contribue à l'action de sensibilisation.

6) Communiquer à l'externe et s'inscrire dans un partenariat local

Le partenariat local et la communication externe ont un rôle multiplicateur. L'exemple du département de l'Hérault est significatif. Avec la Fondation agir contre l'exclusion, et le soutien financier et méthodologique du Fasild, devenu ACSE depuis, le partenariat local a évolué vers un réseau d'entreprises engagées pour l'égalité que le conseil général et la chambre de commerce et d'industrie sont venus appuyer.

Le groupe de travail PME a souligné que le droit à l'expérimentation doit être reconnu. Chaque PME doit pouvoir tester des outils et des méthodes divers pour trouver à son échelle des actions les mieux adaptées.

La HALDE a par ailleurs fait réaliser une étude comparative sur les actions conduites par les PME et leurs organisations professionnelles, en France et dans trois pays européens.

2 - Agir pour l'égalité : partenariats et concertations

1 - Les partenariats

La convention avec l'Association des Professionnels pour la Promotion de l'Emploi sur Internet (APPEI)

Internet tient désormais un rôle important dans le marché du recrutement. Les outils de recherche d'emploi en ligne se sont multipliés. La HALDE a souhaité, parallèlement au travail mené avec les intermédiaires de l'emploi, faire partager ses objectifs d'égalité des chances aux gestionnaires de sites dédiés au recrutement.

L'Association des Professionnels pour la Promotion de l'Emploi sur Internet (APPEI) regroupe les principaux sites diffuseurs d'offres d'emploi. Sa charte de déontologie contient des engagements envers les candidats et les recruteurs mais n'aborde pas la question des annonces discriminatoires.

Signée en mai 2006, la convention entre la HALDE et l'APPEI vise précisément à intégrer, dans la charte, des dispositions pour prévenir les mentions discriminatoires dans les annonces. Plusieurs axes de collaboration ont ainsi été identifiés :

- inscription du principe de non-discrimination dans la charte de déontologie ;
- sensibilisation des recruteurs à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité ;
- contrôle des annonces ;
- sensibilisation et formation des chargés de clientèle ;
- information et sensibilisation des candidats à la recherche d'un emploi ;
- développement des études et recherches ;
- valorisation des bonnes pratiques.

Depuis cet accord, l'engagement de lutte contre les discriminations est repris dans la charte de déontologie. Comme la convention, il est accessible en ligne sur le site de l'APPEI. La charte ainsi modifiée est transmise à plus de 30 000 utilisateurs des sites adhérents à l'APPEI. La mention H/F est systématisée dans toutes les annonces. Un premier sondage sur le CV anonyme pour confronter les points de vue des recruteurs et

des candidats est lancé. D'autres études sur le thème des discriminations et de la promotion de l'égalité sont envisagées en partenariat avec la HALDE. Enfin, faisant droit aux recommandations de la HALDE, une commission de contrôle, au sein de l'APPEI, débusque en amont les annonces discriminatoires.

Les conventions et partenariats dans le domaine de la justice et de la police

La HALDE a un rôle de sensibilisation de tous les intervenants au phénomène de la discrimination et aux enjeux de la promotion de l'égalité. Le renforcement de la lutte contre la discrimination passe nécessairement par une meilleure appropriation de cette thématique par les acteurs, au sens large, de la justice dans notre pays. À cette fin, la HALDE développe des partenariats avec les magistrats, les services d'enquêtes (police et gendarmerie) les avocats, les maisons de la justice et du droit. L'objectif de la HALDE est de faire du droit en matière de discrimination, aujourd'hui emblématique mais encore en devenir, un droit réel assorti de sanctions concrètes aux vertus dissuasives.

Les magistrats

Le partenariat mis en place avec l'École Nationale de la Magistrature (ENM) porte sur la formation initiale, la formation continue et l'information. Un module de formation présente la HALDE « partenaire de l'institution judiciaire » aux auditeurs de justice, élèves de l'école nationale de Bordeaux. Il porte sur les missions de la HALDE, les méthodes d'enquête et le rôle de la HALDE à tous les stades de la procédure. Il présente notamment tous les temps où peuvent se coordonner l'action de la HALDE et de la justice. Ce module associe des magistrats de terrain. Par ailleurs, deux auditeurs en formation effectueront, chaque année, un stage de plein exercice à la direction juridique de la HALDE.

Le module de formation continue, en cours de définition à l'ENM, prévoit pour les magistrats en exercice des sessions de spécialisation sur le droit en matière de discrimination, ainsi qu'un colloque international de droit comparé.

Les actions d'information prennent la forme d'interventions dans les ressorts des cours d'appel sur le traitement des réclamations et la coordination des enquêtes pénales, avec les procureurs généraux, les magistrats du parquet et les officiers de police judiciaire.

La présence de la HALDE, de plus en plus souvent requise à l'audience, comme les réponses faites aux demandes de consultation des juridictions, permettent d'affirmer l'expertise de la HALDE.

La police nationale

Une convention a été signée le 20 décembre 2006 entre la Direction Générale de la Police Nationale (DGPN) et la HALDE. Elle intervient à l'issue d'un travail approfondi, notamment avec les associations représentant les victimes. Une typologie des situations est établie. Le but est de permettre aux associations d'aider concrètement la victime dans la formulation de la discrimination, l'identification des faits significatifs et leur consignation. Dans ces conditions, un dépôt de plainte pour discrimination peut plus facilement être reçu et traité. Parallèlement, la police nationale doit disposer des outils et des formations permettant de recevoir ces plaintes plus clairement caractérisées.

Le partenariat vise à mettre en œuvre des procédures adaptées et destinées à mieux lutter contre les discriminations de toute nature. L'objectif est de sensibiliser les personnels de la police nationale aux différents types de discrimination et de mettre à leur disposition les outils nécessaires.

Très concrètement, la HALDE conçoit un guide procédural et des modèles de procès-verbaux destinés à faciliter le travail des policiers pour enregistrer une plainte concernant une discrimination prohibée par la loi. Les personnels, une fois informés, pourront accéder à ces informations à partir de l'intranet du ministère de l'Intérieur.

Des actions de sensibilisation, de formation et de réflexion seront menées conjointement sur des sujets communs, et notamment les notions de « discernement », de « proportionnalité ». La notion de discernement devra se traduire dans

l'amélioration des pratiques des contrôles d'identité, la HALDE a d'ailleurs émis une recommandation dans ce sens.

Le programme de promotion de l'égalité des chances mis en œuvre au sein de la police nationale sera relayé et diffusé par les deux parties signataires. Une réflexion commune et des échanges de bonnes pratiques amélioreront les méthodes de gestion des ressources humaines. Des rencontres, des échanges réguliers et un comité de pilotage, qui se réunira au moins une fois par an, assureront le suivi et l'évaluation de la convention. Chacun des signataires désignera un correspondant.

La police nationale fait, à bien des égards, œuvre de pionnier dans la réponse qu'elle apporte aux préoccupations exprimées par la HALDE. Ainsi, l'élargissement des sources de recrutement se traduit par la mise en place des classes préparatoires d'intégration pour officiers et pour commissaires. Le programme des adjoints de sécurité, complété par le dispositif des « cadets de la République » permet à des jeunes venus d'horizons différents de se préparer dans de bonnes conditions, et par une formation en alternance, au second concours de gardien de la paix. L'expérience, acquise au sein de la police nationale, est prise en compte et se substitue à l'exigence du baccalauréat.

Dans le même domaine et à l'initiative de la délégation régionale Nord-Pas-de-Calais, 25 fonctionnaires de police, chargés de l'accueil dans les commissariats de la circonscription de Lens (Pas-de-Calais), bénéficient d'une première formation à la lutte contre les discriminations. L'objectif poursuivi est de donner à chaque fonctionnaire, suffisamment de connaissances sur le droit des discriminations pour qu'il soit en mesure d'assurer un premier accueil et l'information et l'orientation adéquate des personnes. À travers de nombreux exemples concrets, les policiers peuvent ainsi appréhender les différentes discriminations prohibées et de la sorte mieux cerner les missions de la HALDE. La reconduction de cette formation est programmée auprès d'autres commissariats et dans une deuxième étape des agents de police seront qualifiés comme relais sur les questions de discrimination.

Les avocats

La convention avec le conseil national des barreaux a été signée en 2005. Les actions prévues se sont déroulées suivant les axes déterminés par la convention, et tout d'abord, la formation initiale.

Ainsi, au cours d'une session de quatre jours, les responsables de la direction juridique de la HALDE ont assuré une formation des formateurs des écoles des barreaux de métropole. Ce module sera décliné dans les centres régionaux de formation à la profession d'avocat, afin que chaque élève avocat reçoive un enseignement sur le droit en matière de discrimination et l'administration de la preuve. Cette formation sera étendue en 2007 aux Centres régionaux de formation à la profession d'avocat d'outre-mer.

Par ailleurs, la HALDE a accueilli en 2006 pour un stage de plein exercice de six mois quatre élèves avocats dans le cadre de leur projet pédagogique individuel. Ils ont pu participer très concrètement au travail d'instruction et d'administration de la preuve auquel se consacre la direction juridique.

Conformément aux dispositions de la convention, un colloque commun « Les nouveaux pouvoirs et l'exercice des droits de la défense » a réuni en octobre les représentants de la profession d'avocat et de la HALDE. Ce colloque annuel, qui s'inscrit dans la formation continue obligatoire des avocats, a permis des échanges sur les procédures et le rôle qu'y joue la HALDE, les droits de la défense et les nouveaux pouvoirs de la HALDE. Il a plus spécialement porté sur l'indemnisation du préjudice subi par la victime. Ces travaux sont disponibles sur les sites Internet des deux institutions.

Enfin, la HALDE et les barreaux travaillent en commun pour faire progresser le droit en matière de discrimination. La profession d'avocat assure une présence à l'audience dans les contentieux où la HALDE fait valoir ses observations. Ce sont autant d'occasions d'échange et d'information mutuelle.

Les Conseils Départementaux d'Accès au Droit (CDAD)

Les CDAD ont pour mission de faciliter les démarches et l'information des justiciables. Celui du Pas-de-Calais a mis en place, à cette fin, une plate-forme téléphonique destinée à toute la population et en particulier aux publics les plus fragiles, jeunes, personnes âgées, étrangers, personnes à mobilité réduite ou hospitalisées... Chacun peut y trouver informations et conseils sur les démarches à entreprendre, ainsi que les personnes ou les institutions à contacter. À l'initiative de ce CDAD, une collaboration a été mise en place, qui permet aux personnes s'estimant victimes de discrimination d'être directement orientées vers la HALDE. La plate-forme téléphonique, informée d'une situation de discrimination, et après information et accord du justiciable, adresse un courriel à la direction juridique de la HALDE. Un contact téléphonique se fait ensuite directement entre la HALDE et le justiciable. Outre l'intérêt d'un guichet unique, les victimes de discrimination trouvent, grâce à cette coopération, une réponse plus complète, puisqu'à côté de l'expertise juridique de la HALDE, la structure locale dirige les personnes vers les équipes de soutien psychologique ou financier, démarche d'accompagnement souvent indispensable, notamment dans les cas de perte d'emploi, après une période de harcèlement.

La convention avec l'Association des Maires des Grandes Villes de France (AMGVF)

Les villes et les communautés d'agglomération interviennent en propre dans leurs domaines de compétence ou en lien avec l'État, les autres collectivités territoriales, les entreprises et les associations. Dans ce dernier cas, il s'agit de contractualisation ou de conventions *ad-hoc*. De plus, elles sont parties prenantes dans nombre de sociétés d'économie mixte.

Les villes et communautés d'agglomération sont donc à la fois des acteurs qui expérimentent de nombreuses initiatives et des relais locaux de l'action publique. Dans tous les cas, elles dispo-

sent de leviers d'action déterminants pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité et ce, à deux niveaux : soit dans leurs missions de service public, où elles interviennent au plus près des besoins des habitants, soit dans leur rôle d'employeur public et de donneur d'ordre.

Il est donc paru souhaitable de donner un cadre de travail commun de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. Une convention de coopération entre la HALDE et l'AMGVF a été signée le 28 septembre 2006.

Elle prévoit deux modalités de coopération : mieux informer et sensibiliser les municipalités à la lutte contre les discriminations et élaborer des outils pour identifier et diffuser les bonnes pratiques.

Premier effet de ce partenariat, un questionnaire commun a été adressé à l'ensemble des villes et communautés d'agglomération adhérant à l'AMGVF. Ce questionnaire vise à identifier les actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité qu'elles expérimentent à leur échelle afin de les capitaliser et de leur donner une plus large audience. 32 collectivités sur 73 ont répondu : Besançon ; Bordeaux ; Boulogne-Billancourt ; Bourges Plus ; Caen-la-Mer – CA (Communauté d'Agglomération) ; Dunkerque ; Évry Centre Essonne ; Cergy-Pontoise ; Grenoble – CA ; Grenoble Ville ; Haut Val-de-Marne ; Le Havre ; Lille – CU ; Lorient – CA ; Lyon ; Montbéliard – CA ; Montpellier ; Mulhouse ; Nîmes ; Paris ; Perpignan ; Reims ; Roubaix ; Saint-Étienne ; Saint-Quentin-en-Yvelines ; Toulon ; Toulouse ; Tours ; Versailles ; Villeurbanne ; Villeneuve-d'Ascq ; Tourcoing.

Dans les réponses que les villes ont fait parvenir à la HALDE, deux modalités d'intervention principales ont été identifiées :

- des actions en direction des publics susceptibles d'être discriminés ;
- des actions en direction des services de la ville dans le cadre de la gestion du personnel.

La signature de chartes (chartes sur le handicap, chartes de la diversité...) ou la souscription de contrats et plans d'action pluriannuels avec

d'autres partenaires (contrats de ville, plans de lutte contre les discriminations...) formalisent publiquement l'engagement des élus. La mobilisation des villes se traduit aussi par des actions spécifiques.

Des politiques locales attentives aux publics exposés aux discriminations

L'écoute et l'accompagnement des personnes victimes de discriminations s'effectuent par la mise à disposition de lieux d'accueil.

Le relais municipal de lutte contre les discriminations de Mulhouse, mis en place depuis février 2004, accueille, informe et oriente les personnes victimes de discrimination et plus particulièrement les jeunes et les femmes. Les situations rencontrées font apparaître le caractère cumulatif des discriminations mais aussi le lien avec d'autres difficultés liées à la précarité sociale. Il mène également des actions collectives d'information, de sensibilisation et de formation auprès des acteurs (société civile, institutions, employeurs, recruteurs) en contact avec le public susceptible d'être discriminé.

D'autres municipalités proposent des accompagnements dans l'accès au droit à travers des médiations ou la création de cellules d'accompagnement juridique sur les discriminations en partenariat avec la maison de la justice et du droit. Pour certains publics, l'adaptation du service et des équipements municipaux est nécessaire pour garantir l'égalité.

L'aménagement des équipements (bus, trams, circulation dans les rues, services publics, lieux culturels et musées, piscines municipales...) et l'adaptation des services publics, en y associant si possible le secteur privé, améliorent l'accessibilité pour les personnes handicapées, mais aussi les personnes âgées ou les femmes enceintes.

La charte « handi-accueillants » de Villeneuve-d'Ascq. La ville s'est engagée en 2001 à rendre plus accessible la ville aux personnes à mobilité réduite. Elle développe aujourd'hui des actions dans tous les domaines de la vie quotidienne : logement (charte

signée entre la ville, les bailleurs, les promoteurs et l'APF), commerces (120 commerçants engagés soit 30 % du commerce de proximité, dans une démarche de sensibilisation des salariés, d'accessibilité des commerces, d'adaptation des supports de caisse, d'accompagnement des personnes déficientes intellectuelles), scolarisation (accueil, journées de découverte et de sensibilisation dans les écoles et les collèges), jeunesse (centre de loisir « mixte »), espace public (accessibilité des bâtiments de la ville, transports, commerces, écoles, logements, voirie), sécurité, sport (création d'un réseau des villes « sport et handicap »), emploi, information de personnes handicapées.

Villeneuve-d'Ascq a reçu plusieurs distinctions, dont le label « Ville européenne des personnes handicapées » et récemment le prix « Action innovante pour l'accessibilité ».

Les tarifs préférentiels, ou même la gratuité, ne sont pas toujours suffisants pour que les personnes en difficulté sociale ou atteintes de handicaps accèdent réellement aux services que proposent les municipalités.

À Dunkerque, dans le domaine éducatif, des plans d'accueil individuels sont établis avec les familles pour l'accès à la restauration scolaire afin de tenir compte des besoins particuliers de l'enfant (allergies, menus sans porc). Des auxiliaires de vie scolaire sont pris en charge par la ville pour accompagner les enfants atteints de troubles du comportement pendant le temps des repas. Dans les écoles, des aménagements sont réalisés au cas par cas pour les enfants atteints de handicaps, par exemple l'abaissement de lavabos pour permettre la scolarisation d'un enfant de très petite taille.

Des formations ciblées (à la langue des signes, aux droits auxquels peuvent prétendre les immigrés) visent à s'assurer que les personnels chargés de l'accueil puissent informer tous les publics quelles que soient leurs spécificités.

À un niveau plus général, dans les domaines où elles interviennent directement ou indirectement (logement, emploi, éducation, loisirs), les collectivités territoriales mènent des actions de sensibilisation.

Concernant l'accès au logement, la sensibilisation des bailleurs sociaux (Besançon) ou la signature de charte locale avec les agences immobilières (Saint-Étienne) cherchent à prévenir des comportements discriminatoires.

Des actions de tutorat, de parrainage (Toulouse) ou l'organisation de forums réunissant entreprises, intermédiaires de l'emploi, associations locales et candidats à l'embauche (Lyon) concourent à promouvoir la diversité.

En matière d'éducation, des campagnes d'information (Montpellier) ou la diffusion de guides sur le respect et la tolérance (Lorient) viennent sensibiliser les écoles, collèges et lycées aux enjeux de la lutte contre les discriminations.

Enfin, s'agissant des activités associatives, culturelles et sportives, il s'agit de favoriser la participation de tous quelle que soit sa différence : création d'un centre multimédia dont l'ergonomie est adaptée aux personnes handicapées (Nîmes), diversification des activités de loisirs proposées par les maisons de quartier afin d'y associer un public féminin et de favoriser la mixité (Dunkerque).

Parfois l'ensemble de ces initiatives sont coordonnées par une « Mission Égalité » dont l'action est transversale.

La Mission Égalité du Grand Lyon.

En 2003, la ville de Lyon a mis en place un groupe de travail dédié à la lutte contre les discriminations raciales : le Groupe d'Initiative Pour l'Intégration dans la Ville (GIPIV). Composé de 25 membres choisis parmi les personnalités représentatives de la diversité culturelle et sociale de l'agglomération, il a pour mission d'établir à l'adresse du maire des propositions concrètes sur l'emploi, le logement ou l'éducation. Parmi les premières propositions retenues et mises en œuvre on peut citer la création, en 2005, au sein de la mairie, d'une « Mission Égalité » rattachée à la direction du développement territorial. Cette « Mission Égalité » travaille en interne avec la direction du personnel et des ressources humaines sur les modalités pratiques d'application de la charte de la diversité signée par la ville. En ex-

terne, elle mobilise ses partenaires sur le déploiement du plan de lutte contre les discriminations.

Les actions sur le handicap, l'égalité des chances ou la mixité sont aussi l'occasion d'expérimenter des modèles de nouvelle gouvernance (observatoires, comité d'habitants, commission extra-municipales).

L'observatoire de l'égalité femmes/hommes de la ville de Paris

Créé dès février 2002, l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes de la ville de Paris est placé sous la tutelle de la première adjointe au maire de Paris – chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et du bureau des temps – et mobilise une équipe de huit personnes. Menés en partenariat avec les services de la ville, les mairies d'arrondissement mais aussi avec les partenaires de la ville – les services de l'État, les associations parisiennes, l'APUR – les travaux de l'observatoire regardent plusieurs thématiques : le soutien à l'activité et à l'emploi des femmes, la lutte contre les violences faites aux femmes, la lutte contre les prostitutions et les nouvelles formes d'esclavage, mais également en interne, l'égalité professionnelle au sein des services de la ville de Paris.

La promotion de l'égalité au sein même des services de la ville dans le cadre de la gestion du personnel municipal

L'analyse des pratiques de gestion des ressources humaines, notamment en matière de recrutement, de promotion, d'accès à la formation ou aux stages a permis l'expérimentation de plusieurs actions.

Le groupe de travail et la plan d'action « Parité » de la ville de Saint-Étienne

En 2006, la ville de Saint-Étienne, dans le cadre du dialogue social (représentants du personnel), a mis en place un groupe de travail chargé d'établir un plan d'action relatif à l'égalité homme/femme. À partir d'un premier diagnostic qui est venu comparer la distribution par sexe des employés de la ville à celle de l'ensemble de la fonction publique territo-

riale, un programme de travail a été planifié. Il identifie cinq axes de progrès : les conditions matérielles d'exercice des fonctions, la formation et l'information, les perspectives de carrière et de recrutement, l'exercice des fonctions et l'organisation du travail, la création d'un observatoire local de la parité.

La sensibilisation du personnel de la communauté d'agglomération Grenoble Alpes-Métropole

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un programme de formation initié en 2006 sur les discriminations raciales, plusieurs séances d'informations ont été organisées en direction des agents de la ville et du centre communal d'action sociale. À l'issue de cette sensibilisation, trois groupes de travail réunissant des agents volontaires ont été composés. Ils ont alors bénéficié d'une formation plus approfondie sur les thèmes suivants : la promotion de l'égalité des chances dans le recrutement et tout au long de la carrière, les discriminations dans les relations de travail, la prévention des discriminations lors de l'accueil des usagers. Déroulée sur un an, cette formation a fait produire, par les groupes de travail et sur chacun de ces sujets, des propositions précises qui ont été remises à la direction.

À Lyon, la Direction du Personnel et des Ressources Humaines (DPRH) de la ville s'est engagée dans une démarche de professionnalisation des agents chargés du recrutement. L'évaluation des procédures de gestion des ressources humaines a permis d'identifier, pour chaque phase du recrutement, les risques potentiels de discrimination. Depuis, un formulaire destiné à restituer le contenu des entretiens et à argumenter précisément la décision d'embauche est rempli par l'agent chargé du recrutement. Ce formulaire est visé par la ligne managériale du chef du service recruteur puis transmis à la DRH pour validation finale du recrutement.

La cohérence entre l'action générale de lutte contre les discriminations dont peuvent être victimes les personnes dans leurs rapports avec les acteurs de la vie locale, et d'une manière plus générale dans la vie quotidienne et la nécessité de sensibiliser à ces problèmes l'ensemble des personnels des collectivités locales et de leurs regroupements apparaît indispensable. La ville

de Bordeaux a mis tout récemment en place un dispositif très complet.

Le COBADE, COmité Bordelais de veille et d'Actions contre les Discriminations et pour l'Égalité

Composé de responsables d'associations issus du conseil des communautés étrangères de la ville et de personnalités qualifiées et d'un délégué général désigné par le maire de Bordeaux, ce comité a pour but de prévenir les représentations, les comportements et les pratiques discriminatoires. Par l'organisation de manifestations visant à la connaissance et à la diffusion de toutes les informations juridiques et pratiques relatives à la lutte contre les discriminations, il participe à la sensibilisation du grand public et des différents acteurs socio-économiques. Il soutient la formation et la qualification des agents, des responsables des services de la ville et des établissements municipaux. Il accompagne la mise en œuvre de structures adéquates d'accueil et d'accompagnement des victimes de discrimination.

La brochure ville de Bordeaux / Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

La ville a développé en interne une action destinée aux personnels en vue de faciliter la prise de conscience et de promouvoir l'évolution des comportements professionnels. Un plan de formation a été mis en place, prévu sur deux ans (2006/2007) articulé autour de deux temps de formation à destination de deux publics : les managers et les agents d'accueil ou de proximité.

Des journées de sensibilisation ont été proposées en octobre 2006, des sessions de formation d'une durée de trois jours sont programmées pour approfondir les connaissances. Ce plan de formation est mis en œuvre avec le CNFPT.

À cette occasion les participants reçoivent une brochure élaborée par la ville et le CNFPT « Contre les discriminations les collectivités territoriales s'engagent ».

Celle-ci présente la notion de discrimination, les principaux acteurs en charge de la lutte contre les discriminations, un petit lexique pour mieux comprendre et enfin la présentation du plan de formation de la ville.

Ce dernier prévoit plusieurs étapes et plusieurs « modules » : « Connaître les processus producteurs de discriminations » (formations 2006), « Accueillir les publics en toute égalité, gérer le risque de discrimination dans la collectivité » (formations 2007).

Le CNFPT s'impose, en effet, comme un partenaire privilégié, compte tenu de son rôle central dans les procédures de recrutement et de formation des agents des collectivités.

La convention avec le Centre National de Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Plus de 55 000 collectivités emploient près de 1 600 000 agents territoriaux.

Il s'agit pour elles à la fois de proposer aux habitants des services accessibles à tous, mais également de préparer la fonction publique territoriale de demain. Pour assurer le recrutement et la formation de leurs personnels, les collectivités territoriales s'appuient sur le CNFPT.

Chargé de la formation et de la professionnalisation de l'ensemble des personnels des collectivités locales, de l'organisation de certains concours et examens de la fonction publique territoriale, de la régulation de l'emploi et des carrières des cadres des collectivités locales, le CNFPT intervient de façon déterminante dans l'accès à l'emploi (formation aux concours, bourse de l'emploi) et le déroulement des carrières. Opérateur technique reconnu, il est également un observateur attentif de l'évolution des services, des profils et des métiers de la fonction publique locale. Enfin, il accompagne les projets et plans de formation que les collectivités développent.

Ce partenaire naturel des collectivités locales peut donc jouer un rôle central pour lutter contre la discrimination et faire progresser l'égalité des chances dans la gestion des ressources humaines. Il a par ailleurs pour vocation d'assurer la formation permanente des agents, et peut donc les sensibiliser à ces enjeux.

La convention signée entre la HALDE et le CNFPT prévoit :

- de mieux préparer l'accès de tous à la fonction publique territoriale et former les managers à la promotion de l'égalité ;
- de développer l'information et la sensibilisation des agents publics sur la prévention des discriminations et de les accompagner dans l'évolution de leurs pratiques professionnelles pour assurer la réalisation d'une égalité réelle ;
- d'informer et sensibiliser les collectivités locales et leurs agents à la prévention des discriminations et aux moyens à mobiliser pour y contribuer activement ;
- d'élaborer en commun des modules de formation à destination des collectivités locales.

Une plus grande diffusion des informations et le recueil croisé d'initiatives concrètes et de bonnes pratiques en sont attendus. Conduits par le CNFPT, des diagnostics ciblés par services ou par collectivités sur les attentes et les besoins de formation permettront de définir les outils de sensibilisation adéquats (formation des personnels d'accueil, mixité des équipes, organisation des services...).

La convention Fédération Nationale des Agences Immobilières (FNAIM)

Principale fédération des professionnels du logement du secteur privé, la FNAIM souhaitait, par la signature d'une convention avec la HALDE, donner un signe fort à ses adhérents et les mobiliser sur les enjeux de la discrimination dans l'accès au logement. Elle s'est engagée à mener des actions de sensibilisation et d'information. La convention de partenariat prévoit également l'élaboration d'outils de sensibilisation pour éviter les comportements discriminatoires et la mise en place de modules de formation pour les professionnels de l'immobilier. À terme, ce sont plus de 11 000 agents immobiliers et leurs 100 000 collaborateurs qu'il s'agit de former pour qu'ils soient en mesure de lutter contre les préjugés dont peuvent faire preuve certains propriétaires.

Adopté par les adhérents de la FNAIM en décembre 2005, le code d'éthique et de déontologie de la FNAIM a introduit des dispositions antidiscrimi-

minatoires : il est désormais assorti de sanctions disciplinaires pour ses adhérents en cas de non-respect de ses prescriptions. Les agents immobiliers sont tenus de rappeler à leurs clients propriétaires que « l'origine, la couleur ou l'activité professionnelle d'un candidat locataire » ne doit pas être un frein dans l'accès au logement, nonobstant sa garantie financière.

Depuis la signature, la HALDE suit la mise en œuvre de la convention.

Des groupes de travail HALDE-FNAIM ont permis une mobilisation des adhérents représentant différents métiers (agents immobiliers, administrateurs de biens...). Ces réunions ont eu pour premiers objectifs de faciliter les échanges sur la discrimination au logement et de sensibiliser les adhérents aux différents aspects de ce type de discrimination. Des modalités d'identification et de capitalisation de bonnes pratiques, notamment sur la formation à distance « e-learning » ont été étudiées. La HALDE a établi un projet de fiche type pour collecter et renseigner les bonnes pratiques.

Parallèlement, la FNAIM a mis en place des sessions de formation des présidents de chambres régionales et départementales.

Le plan d'action prévoit également des modules de formations à dispenser auprès des agences afin de faire évoluer les pratiques managériales des chefs d'agence et des gestionnaires de biens et partager l'information, en particulier en direction des salariés chargés de l'accueil physique ou téléphonique. Dans ce cadre, des fiches techniques portant sur les consignes de non-discrimination seront mises à disposition et insérées dans le livret d'accueil du nouvel adhérent. Un guide comprenant une dizaine de situations de référence et des schémas d'intervention en situation sera rédigé à partir de fiches pratiques. On y trouvera par exemple des argumentaires pour traiter de situations délicates avec des bailleurs ou de futurs accédants ou locataires, des explications très précises sur les risques encourus en droit pénal en matière de discriminations. On y mentionnera les possibilités de tests de discrimination et d'évaluations, etc.

2 - Les concertations

Les acteurs du logement

Au-delà des rencontres avec la FNAIM, la HALDE développe des contacts avec les principaux intervenants dans le domaine du logement. Les réclamations qui lui parviennent autant que le test de discrimination qu'elle a fait réaliser témoignent d'une persistance des discriminations dans ce domaine. Le logement est le socle nécessaire de l'exercice de quantité d'autres droits sociaux.

Pour le logement privé, la HALDE s'attache à faire partager son objectif d'égalité concrète des chances et souhaite que les procédures de sélection soient clarifiées. Parallèlement, la HALDE a mené des auditions auprès des principaux acteurs du logement (USH et Miilos) afin de mieux appréhender leurs expériences de la notion de diversité sociale et les difficultés auxquelles ils sont confrontés sur le terrain.

La poursuite de l'objectif de mixité sociale, porté essentiellement par les bailleurs sociaux et les tensions sur le marché de l'habitat en général aboutissent en pratique à une accentuation des contrastes sociaux à l'échelle locale. De l'éclatement de la gestion des attributions entre des multiples acteurs ayant des objectifs différents voire contradictoires résulte une discrimination institutionnelle qui met à mal la réalisation d'une réelle diversité sociale dans l'habitat. Concernée en premier lieu par ces discriminations, la HALDE s'est vu confier par le Gouvernement, en avril dernier, le soin d'organiser en lien avec le Conseil National de l'Habitat (CNH), une conférence de consensus sur la question de la diversité sociale dans l'habitat.

La conférence de consensus ouvrira un débat public au cours duquel des experts et les principaux acteurs concernés pourront s'exprimer et discuter sur les moyens d'assurer une meilleure diversité sociale dans l'habitat.

Le comité d'entente Handicap

La HALDE a réuni deux fois, au cours de l'année 2006, les neuf porte-paroles du comité d'entente des associations représentatives des personnes handicapées : Association pour Adultes et Jeunes Handicapés (APAJH), Association des Accidentés de la Vie (FNATH), Groupement pour l'Insertion des Handicapés Physiques (GIHP), Comité National pour la Promotion Sociale des Aveugles et des Amblyopes (CNPSAA), Union Nationale des Associations de Parents Et amis de personnes handicapées mentales (UNAPEI), Association des Paralysés de France (APF), Union Nationale pour l'Insertion Sociale du Déficiant Auditif (UNISDA), Association Nationale des Amis et Familles de Malades mentaux (UNAFAM), Comité de Liaison et d'Action des Parents d'Enfants et d'Adultes atteints de Handicaps Associés (CLAPEAHA).

Ces rencontres visent à soutenir les liens existants entre la HALDE et les associations représentant les personnes souffrant de handicap. Celles-ci ont été l'occasion de faire le point sur les développements liés à la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 et notamment les disparités quant à l'application de la loi et l'état d'avancement des divers dispositifs, dans les départements. La HALDE a également présenté aux associations les principales délibérations du Collège relatives au handicap.

Les réunions avec ce comité d'entente sont surtout l'occasion de connaître la position des associations sur les différents sujets qui les préoccupent. Lors de la deuxième rencontre, le comité d'entente a évoqué les conditions d'aptitude pour l'accès à la fonction publique, l'accès aux grandes écoles des étudiants en situation de handicap, l'accessibilité des transports, la scolarisation des enfants handicapés, les conditions d'accès au logement (copropriété, logement social). Ces échanges permettent à la HALDE de prendre en compte certaines priorités et préoccupations des associations dans le traitement des réclamations.

La HALDE s'est ainsi attachée à suivre les initiatives innovantes que mènent les grandes écoles pour donner à chacun le droit d'accéder à l'enseignement supérieur. La conférence des grandes écoles a lancé en 2006 une opération en faveur des personnes handicapées, valorisant ainsi les démarches entreprises par ses membres dans ce domaine : sensibilisation de tous les personnels des écoles au handicap, soutien aux élèves handicapés et accompagnement dans leurs études.

Des mesures d'aménagement des locaux et des accès facilitant la circulation des personnes handicapées ont été mises en place à l'école des mines de Saint-Étienne qui recrute des élèves handicapés issus du concours commun Mines-Ponts. L'établissement et la maison des élèves disposent d'équipements et d'aménagements spéciaux.

Le bâtiment de l'école vétérinaire de Lyon est équipé notamment de signalétiques en relief et en braille, de bornes audio extérieures et intérieures, de boucles auditives dans un amphithéâtre, d'un cheminement extérieur d'environ 800 mètres éclairé, avec des paliers de repos.

L'école centrale de Nantes s'appuie sur les relais mis en place par l'infirmière de l'école lors de la visite médicale afin de détecter les élèves atteints de handicaps non déclarés lors des épreuves du concours.

À l'université de technologie de Troyes, des cours en caractères plus gros pour les malvoyants sont imprimés ; pour les étudiants ayant des difficultés à écrire, un ordinateur (ou même un secrétaire pour les personnes accidentées) sont mis à disposition. Enfin, pour tous les étudiants souffrant de handicap, la durée allouée lors des examens est prolongée d'un tiers de temps.

Les actions d'information des personnes handicapées sur les métiers qui leur sont accessibles comme les démarches conjointes destinées à faciliter leur parcours doivent permettre de diversifier les profils des étudiants en amont et de mettre en phase les besoins des grandes entreprises avec une offre de compétences.

Le comité d'entente a pris acte de l'entrée en vigueur du dispositif AERAS qui, conformément aux recommandations formulées par la HALDE en 2005, est venu se substituer à la Convention Belorgey.

Les associations luttant contre les discriminations liées au Virus de l'Immunodéficience Humaine (VIH)

Les discriminations liées à l'état de santé, ou aux maladies évolutives, touchent aussi les personnes séropositives au VIH. La HALDE a émis des recommandations pour mettre un terme aux discriminations identifiées, comme par exemple dans le transport aérien. Par ailleurs, la HALDE avait recommandé une révision des conditions posées au don du sang. De nouvelles dispositions sont intervenues qui doivent maintenant se traduire concrètement dans l'accueil des donneurs de sang. Le principe de précaution, qui doit prévenir la transmission du VIH, ne saurait conduire à une exclusion vécue comme discriminatoire par les personnes homosexuelles.

Les associations représentant les populations homosexuelles, bisexuelles et transsexuelles (LGBT)

La discrimination liée au VIH fait aussi partie des préoccupations des associations qui se dénomment LGBT (Lesbienne, Gay, Bi et Trans).

Plusieurs rencontres ont été organisées avec les associations représentant les populations homosexuelles, bisexuelles et transsexuelles. Parmi les champs d'intervention qu'elles considèrent comme prioritaires, le domaine le plus souvent mentionné est celui de la prévention et de la sensibilisation en milieu scolaire.

Les associations considèrent qu'à l'école, au collège ou au lycée, l'homophobie demeure une importante forme de préjugés qui doit être reconnue et combattue. Les conséquences de l'homophobie sur le bien-être et l'état psychique des enfants et des adolescents sont sérieuses, pouvant conduire jusqu'au suicide. Les travaux, menés par Marc Shelly, médecin, et David Moreau, ingénieur de recherche et cités le 4 mars 2005 par le quotidien

« Libération », montrent que la probabilité qu'un homosexuel ou un bisexuel se suicide est treize fois supérieure à celle d'un hétérosexuel.

Le personnel de l'éducation se sent démuni quant aux connaissances à transmettre, aux attitudes à adopter ou encore aux moyens à déployer pour prévenir ce type de discrimination. La transmission d'une définition juridique précise de la notion de discrimination à raison de l'orientation sexuelle, la reconnaissance de l'homophobie et le développement de stratégies d'intervention pour la contrer à l'école doivent être développés. À l'issue de ces sollicitations, un groupe de travail et de réflexion sur ces sujets sera mis en place, la HALDE y participera.

Le second secteur prioritaire reste celui des discriminations au travail. Il est apparu nécessaire de mieux connaître les discriminations liées à l'homophobie, au travail et à la manière dont elles peuvent s'exercer sur les personnes, homosexuelles ou supposées telles. C'est une demande adressée à la HALDE. Consciente de ce besoin, la HALDE a commandité une enquête sur l'homophobie et les discriminations qu'elle génère dans l'entreprise au cabinet RCF management. Les résultats de cette enquête, attendus pour le premier semestre 2007, devraient lui permettre de mieux comprendre le phénomène de la discrimination à raison de l'orientation sexuelle dans la vie professionnelle et d'appréhender plus justement son ampleur.

Les travaux d'audition et d'échanges avec les représentants de la société civile et le tissu associatif permettent à la HALDE de s'informer des situations concrètes, complétant l'enseignement qu'elle retire du traitement des délibérations et de sa propre expertise.

Ces échanges sont aussi un vecteur de diffusion et de sensibilisation de la société civile, qui vise à faire partager les objectifs de promotion de l'égalité dans tous les secteurs d'activité et à mieux faire connaître le recours que représente la HALDE aux personnes qui pourraient être victimes de discrimination.

II. B - INFORMATION ET COMMUNICATION

Un des principaux facteurs qui freine la lutte contre la discrimination est sa banalisation, qui s'accompagne de la résignation des victimes qui, même lorsqu'elles se savent discriminées, n'entament pas toujours une démarche pour faire prévaloir leurs droits. La perception d'être discriminé n'est, en effet, pas toujours évidente pour ceux qui en sont victimes. L'exemple des femmes est à cet égard éclairant. Elles que l'on sait discriminées, notamment en matière salariale, perçoivent bien cette injustice, mais ne l'associent pas toujours à une discrimination. Ainsi parmi les réclamations reçues à la HALDE pour discriminations sexistes celles émanant de femmes ne représentent que 3%. Des discriminations que l'on sait par ailleurs avérées n'apparaissent qu'insuffisamment dans les saisines.

Pour répondre à ces déséquilibres, il faut renforcer la prise de conscience par les victimes des inégalités de traitement dont elles sont l'objet, veiller à ce qu'elles sachent où, comment et à qui s'adresser pour être utilement guidées dans leurs démarches.

La HALDE qui est une institution jeune doit, à ce titre, accroître sa notoriété pour être mieux connue de celles et ceux qui se trouvent en situation d'avoir à recourir à ses services.

Mais, avant toute action de sensibilisation et de communication, il est important de comprendre comment sont reçus les mots que l'on utilise, les concepts que l'on manie.

1 - Les études et sondages

Étude de perception

L'étude, réalisée, à l'initiative de la HALDE par l'Institut Médiascopie entre avril et juillet 2006, porte sur la perception des discriminations et sur les actions menées, les témoignages connus, les propositions exprimées sur ce sujet, ainsi que sur leur traitement par les médias. L'étude prend en compte l'analyse des réactions en fonction des différents critères de discrimination et permet d'éclairer les représentations observées par les personnes.

La méthodologie retenue est celle d'une approche qualitative qui se décline en deux volets :

- le premier examine comment le sujet des discriminations est actuellement traité par les médias, quels sont les discours les plus souvent relayés, il s'agit d'un « état des lieux médiatiques » ;
- le second étudie les perceptions de ces discours par les publics et leurs effets sur l'image des acteurs de la lutte contre les discriminations et les représentations qui leur sont associées. Il s'agit d'un « bilan des perceptions du public ».

L'analyse a porté sur environ 8 000 articles de presse recensés entre janvier 2004 et février 2006, parmi lesquels 758 ont été répertoriés par critères de discrimination. Par ailleurs, 40 émissions de télévision récentes ont fait l'objet d'un traitement approfondi.

La deuxième partie de l'étude a été réalisée à partir d'entretiens individuels et de la collecte des réactions de publics selon la méthode médioscopie (recueil de réactions instantanées durant un montage d'émissions de TV, puis invités, au sein de réunions de groupes, à commenter les émissions les plus significatives).

Le rôle des médias est diversement apprécié. D'une manière générale, il leur est reproché un traitement insatisfaisant du sujet, avec le risque de la compassion, du sensationnalisme au détriment d'une information complète.

La perception du traitement de l'information relative aux discriminations (audiovisuels et presse) souligne la place prépondérante donnée aux questions d'origine et au domaine de l'emploi, pour les personnes interrogées, la priorité va aux questions de handicap (voire « d'apparence physique ») et au logement.

Selon leur plus ou moins grande attention à la lutte contre la discrimination, les publics interrogés se répartissent en deux groupes : le premier sensible aux enjeux de la lutte contre la discrimination, le deuxième moins sensible et réticent à des évolutions dans ce domaine.

Le sujet des discriminations en général met mal à l'aise. Pour le groupe sensible aux enjeux de la lutte contre les discriminations, c'est une réalité dont on doit parler et le malaise naît du sentiment d'impuissance. Pour l'autre groupe, c'est une réalité dont on parle exagérément, le malaise naît de la lassitude et du sentiment d'une mise en accusation, qui génère parfois le rejet du discours.

Les deux groupes sont demandeurs d'une information sur les causes et les mécanismes de la discrimination. Tous les publics souhaiteraient bénéficier d'une information leur permettant de se forger une opinion, au-delà des récits culpabilisants.

Les réactions aux phénomènes de discriminations s'étendent du registre de la compassion à celui du droit. Dans la mesure où c'est surtout l'État et les autorités publiques qui sont concernés, l'idée d'un droit à ne pas être discriminé en raison du handicap est très largement partagée par les personnes interrogées. En revanche, en ce qui concerne le critère de l'origine, la perception de la discrimination est dépendante de l'effort d'intégration de la victime.

Les différences notables de perception entre les critères de discriminations font apparaître le risque d'une hiérarchisation qui pourrait conduire, selon l'institut, à un traitement inégalitaire entre les différentes formes de discrimination.

D'une manière générale, les deux groupes souhaitent, face au malaise ressenti, retrouver des exemples rassurants, positifs, susceptibles d'illustrer des succès de la lutte contre la discrimination, ou des exemples de réussite et d'égalité concrète. Tous publics confondus, s'exprime le désir d'une approche de la question en termes de « réconciliation », d'une concorde entre Français qui n'opposerait plus « victimes » et « auteurs de discrimination ».

Parmi les acteurs engagés dans la lutte contre les discriminations, les politiques et les médias ne sont pas placés en tête, ce sont les personnalités du spectacle, du sport ou de l'action humanitaire qui jouissent du plus fort taux de conviction.

Si la HALDE a acquis une crédibilité, elle apparaît encore, malgré l'intitulé « lutte contre les discriminations », dans un positionnement non polémique et plutôt consensuel. Malgré son manque de notoriété, elle dispose d'un fort potentiel pour être acceptée comme une institution efficace. Son rapport annuel 2005 a été fortement médiatisé. La mention des différentes formes de discriminations a été très bien perçue tout comme l'importance accordée à la discrimination dans le domaine de l'emploi.

Cette étude souligne la pertinence de la démarche de la HALDE qui s'attache à traiter toutes les discriminations et à mettre en valeur les bonnes pratiques qui sont autant d'exemples de la possibilité de promouvoir l'égalité des chances.

Sondage d'opinion

La HALDE fait réaliser régulièrement (tous les 6 mois) un sondage d'opinion portant sur la perception des discriminations et sa notoriété auprès du public.

Selon le dernier sondage en date réalisé par l'institut CSA en décembre 2006, à l'évocation des motifs de discriminations, 52 % des personnes interrogées citent spontanément l'origine, la nationalité, la couleur de peau et la religion, 9 % les inégalités sociales, 7 % les discriminations hommes/femmes, 7 % le handicap et l'apparence physique. Chose importante : la lutte contre les discriminations est quasi unanimement reconnue comme une nécessité, et 86 % des sondés estiment utile l'action de la HALDE. Mais ils proposent une hiérarchisation différente dans les priorités de cette lutte, en plaçant en tête le handicap (92 %).

2 - La communication, un enjeu stratégique

L'objectif est de faire connaître aux personnes qui s'estiment victimes de discrimination le recours possible à la HALDE. Mais il convient de toucher aussi efficacement les personnes qui discriminent sans en avoir toujours conscience.

Pour s'inscrire pleinement et rapidement dans le paysage institutionnel et médiatique, la HALDE s'est attachée durant la première année, à présenter ses missions, ses pouvoirs et ses premiers résultats auprès des élus, des institutions, de la presse et des professionnels.

En s'appuyant sur le traitement des réclamations, sur ses premières recommandations et le travail engagé avec les plus grandes entreprises, la HALDE a privilégié la preuve par l'action pour démontrer son efficacité et par suite son utilité.

Le Collège a élaboré une doctrine en éclairant les mobiles de la discrimination et affinant les modalités d'administration de la preuve.

La communication sur la nature des réclamations a confirmé l'importance des discriminations les mieux connues, et en a fait émerger d'autres pratiques sans réelle conscience de leur caractère discriminatoire. La communication autour des délibérations du Collège a favorisé la prise en compte de plus en plus importante de discriminations jusque là peu exprimées comme celles liées à l'âge.

Les actions de formation et l'édition d'un guide des actions et bonnes pratiques de certaines entreprises ont également concouru à l'information et la sensibilisation, notamment celles en direction des professionnels.

Une campagne civique d'information dans les grands médias nationaux a été lancée avec l'association Civisme et DÉMocratique (CIDEM) à la fin de l'année 2006.

Elle a été suivie, début 2007, d'une campagne d'affichage urbain dans les quatre plus grandes villes de France (Lille, Lyon, Marseille, Paris), organisée en partenariat avec l'Association des Maires des Grandes Villes de France (AMGVF).

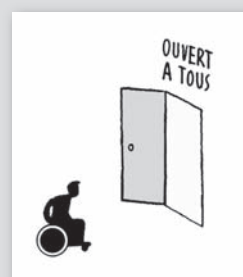
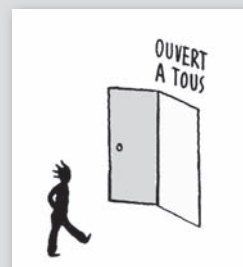
Ces deux campagnes se prolongeront par la diffusion, en quatre millions d'exemplaires, d'une brochure d'information financée avec le concours de crédits européens.

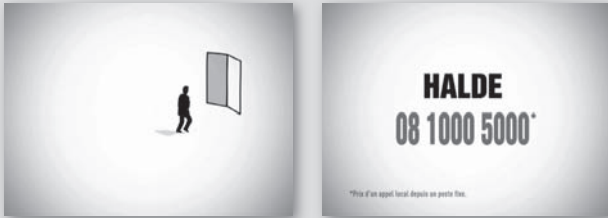
LA COMMUNICATION EN 2006



Affiches : du 15 au 31 janvier 2007, plus de 8000 panneaux d'informations (gares, métros et espaces urbains de Paris et sa banlieue, Marseille, Lyon et Lille/Roubaix) ont été affichés.

Déclinaisons prévues pour des actions de partenariat ciblées sur des discriminations précises.





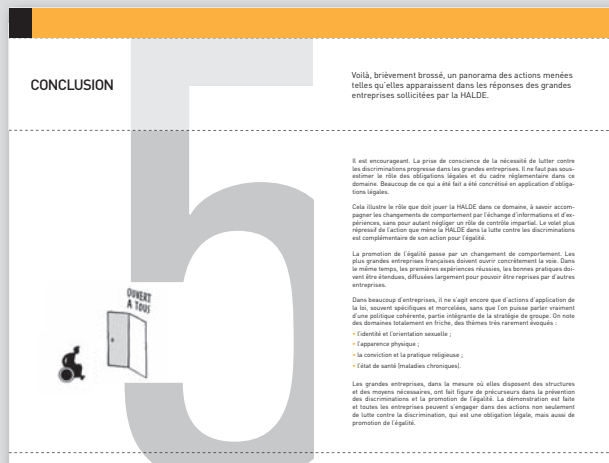
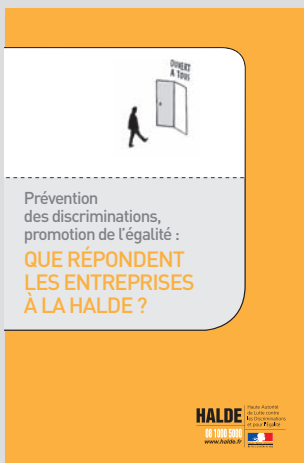
Spot télé de 20 secondes diffusé sur les chaînes hertziennes et sur les chaînes du câble et satellites (659 passages au total).

Spot radio de 30 secondes : 3 témoignages de personnes victimes de discrimination (femme, personne handicapée et personne de couleur) sont passés sur les ondes (690 passages au total) :

« Non, je n'ai jamais su pourquoi on m'avait refusé la location de ce studio... (Voix homme). Je suis handicapée. On m'avait expliqué que je ne pouvais pas avoir ce poste de cadre. (Voix homme trente ans). Peut-être qu'il aurait fallu que je sois un homme pour avoir la promotion que je méritais... (Voix de jeune femme). Djamel, François et Claire ont été victimes de discrimination. Si vous aussi, vous êtes victime d'une discrimination, appelez la HALDE, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. L'égalité, ça s'affiche et ça s'applique. HALDE 08 1000 5000, prix d'un appel local ».



Dépliant d'information 3 volets, imprimé à 3 millions d'exemplaires.



Guide « Que répondent les entreprises ? » imprimé à 2 000 exemplaires.

Pour ces opérations, la HALDE a utilisé des images simples : « la porte ouverte » symbole de l'égalité réelle d'accès ou « la porte fermée » témoignant, à l'inverse, d'un refus d'accès (à un bien, un service, un emploi...) lié à la discrimination. Un message simple et concret complète cette campagne de notoriété : « L'égalité ça s'affiche et ça s'applique ».

Selon un test de post-campagne, 34% des personnes sondées l'ont vue, lue ou entendue.

91 % d'entre elles considèrent que cette campagne était nécessaire et 84 % estiment qu'elle fait réfléchir sur les discriminations en France.

Les retombées se sont traduites par une nette progression des saisines de la HALDE qui, fin décembre, ont plus que doublé, de même que le trafic du numéro Azur 08 1000 5000.

3 - Le site Internet www.halde.fr

Les consultations du site de la HALDE se sont multipliées depuis la campagne civique d'information. Ouvert, dans sa forme actuelle, le 28 février 2006, la fréquentation du site en constante augmentation, est passée d'une moyenne de 22 000 visiteurs par mois en début d'année à 133 000 visiteurs en décembre.

Le site Internet présente l'actualité des activités de la HALDE et notamment les principales délibérations du Collège. La procédure des saisines y est détaillée et un formulaire permet l'envoi d'une réclamation par courriel. On y trouve également un agenda des événements, rencontres et colloques sur le thème de la discrimination et la promotion de l'égalité.

Des exemples de bonnes pratiques sont à la disposition des acteurs qui souhaitent s'engager dans la promotion de l'égalité, dans leurs entreprises, au sein des collectivités locales et dans tous les secteurs de la vie quotidienne. Au 31 décembre 2006, 93 bonnes pratiques ou initiatives sont accessibles en ligne.

Les personnes qui s'intéressent aux activités peuvent s'abonner à la lettre électronique d'information. Cette publication compte déjà 5 410 abonnés, chiffre en progression constante, qui bénéficient d'alertes sur les plus récentes informations.

4 - Le module de formation à distance

Un module de formation à distance sera mis en place, qui permettra une formation à la fois ludique et progressive aux réalités et à la prévention des discriminations. Ce module se déclinera en deux versions distinctes.

L'une, en direction des entreprises, de leurs responsables des ressources humaines : le module permettra de se former à des pratiques professionnelles non discriminatoires par des mises en situation. En se connectant, l'internaute devra répondre à différentes questions le plaçant dans des situations diverses : de recrutement, de décisions de promotion, d'organisation du travail. Chacune présentera un aspect du risque de discrimination, ou une possibilité d'assurer une égalité de traitement. Au fur et à mesure du cheminement, les situations seront plus complexes, les discriminations moins évidentes. Ce module sera assorti d'une initiation aux droits de la discrimination et aux risques juridiques encourus. Les bonnes pratiques de promotion de l'égalité seront évoquées comme des alternatives réalistes aux procédures routinières.

L'autre version du module s'adressera au grand public et s'appuiera sur des situations de vie quotidiennes auxquelles chacun peut être confronté. Elles incluront des cas de discrimination, soit comme auteur, soit comme victime, soit comme témoin. Il s'agit de sensibiliser le plus largement possible aux discriminations en évoquant d'abord les plus manifestes pour progressivement amener l'internaute à s'interroger sur des notions plus complexes, comme celle de la « discrimination indirecte ».

Après une phase de test, ces modules seront disponibles au printemps 2007.

II. C - Action territoriale et internationale

1 - L'action territoriale

Le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 dispose en son article 14 que « la HALDE peut disposer de délégués régionaux qu'elle désigne ». Afin d'examiner dans quelles conditions cette territorialisation de l'action de la HALDE doit être développée, une expérimentation régionale a été conduite dans quatre régions en 2006 : Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Martinique et Réunion. Ce choix répond à la prise en compte de la diversité des situations locales. Les délégués ont pour mission :

- de représenter la HALDE et de la faire connaître aux partenaires publics et privés ;
- de contribuer au développement des actions de la HALDE ;
- de recenser et valoriser les bonnes pratiques.

Les délégués outre-mer exercent de plus une fonction d'accueil du public et d'instruction des réclamations ; cette fonction spécifique est dictée par l'éloignement et les particularités des départements concernés.

Le premier constat de cette expérimentation est celui d'une extrême hétérogénéité des situations. La préoccupation de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité n'est pas absente des préoccupations locales, même si elle est souvent confondue avec des notions plus larges d'égalité sociale ou de lutte contre l'exclusion. L'engagement est lui-même très diversifié ; ici, ce sont des collectivités locales qui mènent une action spécifique, là, à l'initiative d'une association, c'est un réseau d'entreprises ou un groupe professionnel. On trouve des actions pilotes dans le domaine de l'enseignement, du logement, très souvent seul un critère unique est pris en compte, par exemple le handicap ou le critère de l'origine.

En s'appuyant sur les Commissions pour la Promotion de l'Égalité des chances et la Citoyenneté (COPEC) et d'une façon plus large sur les institutions, associations et acteurs locaux, les délégués régionaux opèrent un travail de recensement.

Reprenant à leur compte la démarche pragmatique du Collège, ils accompagnent et formalisent, chaque fois que cela est possible, des initiatives locales.

Quelques exemples d'actions territorialisées

L'académie d'Aix-Marseille s'est engagée dans la sensibilisation des établissements à la lutte contre les discriminations en vue de modéliser une bonne pratique méthodologique et elle s'appuie sur un groupe de travail, mis en place par le recteur à la suite de sa rencontre avec la déléguée de la HALDE et inscrit la promotion de l'égalité dans le cadre fixé par le projet académique et les projets d'établissements. L'opération consiste à recenser dans l'académie les bonnes pratiques visant l'égalité de traitement pour les valoriser et les faire connaître, à sensibiliser et mobiliser les personnels d'encadrement et à accompagner les établissements qui le souhaitent dans l'analyse de leurs pratiques.

En 2006, la déléguée de la HALDE est intervenue notamment auprès des directeurs de Centre d'Information et d'Orientation (CIO) et des inspecteurs académiques d'enseignement général et technique contribuant à mieux faire connaître la HALDE, ses missions et les expertises qu'elle peut apporter. Des demandes concrètes ont émergé pour travailler sur la formation des enseignants et la mise en place de supports pédagogiques pour sensibiliser les élèves à ces enjeux.

Le projet « Droit au cœur » s'adresse aux élèves, d'établissements de l'académie de Strasbourg et de l'académie d'Aix-Marseille.

Les étudiants en droit se rendent par binôme dans les classes de lycée pour assurer une formation spécifique des élèves de seconde à ces problèmes et aux règles de droit qui sont applicables. L'objectif est de doter les élèves de la capacité d'identifier, le plus en amont possible, les comportements discriminatoires contraires à la loi. À l'issue de cette formation ils doivent être capables d'identifier et de qualifier les comportements qui constituent des infractions

pénales, connaître les sanctions encourues et les droits des victimes. De plus, ils doivent proposer une stratégie d'aide aux victimes et indiquer ce qui aurait permis d'éviter que l'infraction soit commise.

Après avoir été formés par les étudiants en droit, les élèves de seconde assistent à une mise en scène théâtrale de comportements discriminatoires, racistes et antisémites. Ensuite, un concours est organisé entre les équipes des différents lycées. À l'issue de la représentation, les groupes d'élèves disposent d'une heure pour préparer un exposé oral.

Cette action remarquablement conduite donne, d'ores et déjà, des résultats très satisfaisants qui militent en faveur de son extension.

Dans la région Nord-Pas-de-Calais, c'est dans le domaine de la coopération avec les forces de police et dans l'accès aux droits qu'est apparue une possibilité d'actions concrètes de la HALDE. Le travail commun a été formalisé dans une convention avec le conseil départemental d'accès au Droit, ainsi que dans un module de formation de policiers. Ces actions sont évoquées plus haut (partie II. A - Conventions).

Le Collège a déterminé les axes stratégiques prioritaires de l'action régionale pour l'année 2007. Ils prorogent l'expérimentation de l'instruction des réclamations outre-mer et introduisent en métropole une deuxième étape de l'expérimentation, celle de la mise en place de correspondants juristes, chargés notamment de recevoir du public.

2 - La coopération internationale

La HALDE a privilégié en 2005 son implantation sur le territoire français dans le cadre législatif qui lui a été fixé ; dès 2006, elle a souhaité confronter les premiers résultats de son activité aux expériences menées, depuis de nombreuses années, à l'étranger en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Le Royaume-Uni, la Belgique et le Canada sont engagés depuis plusieurs décennies dans cette lutte. Ils ont acquis une expertise et développé des pratiques

intéressantes pour la HALDE, bien que les contextes socioculturels et juridiques soient très différents (voir en annexes « Quelques aspects comparatifs sur les organismes de promotion de l'égalité entre la France, d'autres pays de l'Union européenne, le Canada (Québec) et les États-Unis »).

La HALDE devait se faire connaître sinon reconnaître, comme l'un des interlocuteurs nouveaux de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité en Europe.

La HALDE s'est fixé en 2006 un triple objectif de coopération internationale :

- constituer un réseau de partenariats avec nos homologues européens et canadiens ;
- élargir l'expertise de ses services par l'échange d'expériences au niveau international ;
- se faire reconnaître comme un des principaux organismes français en matière de lutte contre les discriminations.

I – Le développement des partenariats avec nos homologues

Des partenariats ont été engagés en 2006 avec les institutions en charge de la lutte contre les discriminations au Royaume-Uni, en Belgique et au Canada. Les compétences et pouvoirs de chaque partenaire ont été présentés au cours de rencontres bilatérales. Un accord de coopération a été formalisé avec la Commission pour l'Égalité Raciale (CRE- Royaume-Uni) et le Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme (Belgique), il en sera de même avec la Commission pour les droits de la personne du Québec. Des missions techniques ont comparé les méthodes employées pour le traitement des cas individuels, la sensibilisation à la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité.

Le Royaume-Uni

Les organismes britanniques ont une longue expérience de la lutte contre les discriminations – une trentaine d'années pour la CRE et l'EOC. Ils ont en commun d'avoir adopté des stratégies de sélection des plaintes. La majorité des réclamations individuelles est déléguée à d'autres

organismes ou à des relais locaux financés par les commissions. Les commissions ne traitent, en propre, que de cas emblématiques susceptibles de servir à des campagnes thématiques ciblées de promotion de l'égalité et de sensibilisation des auteurs comme des victimes de discriminations.

En 2007, les trois commissions seront fusionnées dans une nouvelle entité : la Commission de l'égalité et des droits de l'homme. Cette nouvelle structure aura de plus compétence pour des critères de discriminations supplémentaires : l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses.

La Belgique

Le Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme a des compétences qui se rapprochent de celles de la HALDE : compétence sur une série de critères de discrimination prohibés (race, couleur, ascendance, origine nationale ou ethnique, handicap, orientation sexuelle, âge, état de santé actuel ou futur, religion/philosophie, caractéristique physique, état civil, naissance, fortune) et un cadre législatif similaire. Créé en 1993, le Centre a une grande expertise, entre autres, en matière de formation et de sensibilisation des institutions publiques et privées. Cette approche participative aide efficacement chaque participant à redéfinir son propre concept d'égalité. Il ne s'agit pas de prôner une égalité théorique et moralisatrice mais de définir concrètement de nouveaux modes de fonctionnements au sein d'une institution.

Les rencontres, organisées à Bruxelles, ont permis aux agents de la HALDE d'apprécier toute l'utilité d'un service de formation aux côtés des services juridiques, pour en compléter et en prolonger l'action. Les agents de la HALDE ont pu constater le travail mené depuis 1996 pour aboutir à un partenariat privilégié avec les services de police axé sur la formation à la lutte contre les discriminations et le racisme et la sensibilisation à la diversité.

Le Canada

La Commission pour les droits de la personne et les droits de la jeunesse du Québec a été établie par la charte des droits et libertés de la personne entrée en vigueur le 28 juin 1976. Il s'agit d'une « loi fondamentale » dont certains articles prévalent sur toute autre législation du Québec. Son nom et ses missions actuelles trouvent leur source dans la fusion, en 1995, des missions précédemment exercées respectivement par la Commission des droits de la personne et par la Commission de protection des droits de la jeunesse (pour ses domaines de compétence voir l'annexe 4).

En 2003, la Commission entreprend une révision en profondeur de ses méthodes de travail, et met en œuvre un projet pilote pour l'accueil et le traitement des plaintes. L'examen du processus d'accueil et de traitement des plaintes est complété et des solutions sont retenues et mises à l'essai, pendant l'année 2006.

Par souci d'efficacité, les agents les plus expérimentés, aux compétences diversifiées, sont affectés au traitement initial des demandes. L'équipe procède à une première évaluation des demandes et des plaintes, intervient directement auprès des parties pour clarifier leurs attentes et leurs perceptions, favorise les échanges entre elles pour, le cas échéant, arriver à un règlement du différend. Dans les cas pour lesquels une solution n'est pas trouvée, l'équipe décide de l'orientation des demandes et suggère des pistes de solutions ou des conditions de traitement. Dès cette étape, les parties à un litige sont informées de la possibilité d'opter pour la médiation ou d'autres modes de règlement de leur conflit.

Ce projet pilote vise à mettre sur pied un module d'intervention, à expérimenter et à évaluer la démarche de médiation, à en préciser le déroulement et à élaborer les types d'ententes et leur suivi, afin de proposer un modèle de médiation spécifique au contexte des droits de la personne.

Des travaux sont également menés au Québec pour optimiser les mesures envisagées afin d'accélérer le traitement des plaintes. La réflexion se poursuit notamment quant aux mesures à prendre pour :

- simplifier la procédure applicable à toutes les étapes de l'enquête ;
- réviser la préparation des rapports d'enquêtes, de manière à les rendre plus clairs et plus concis, au bénéfice de toutes les parties en cause ;
- déterminer des critères permettant d'identifier les litiges pour lesquels la saisine du tribunal des droits de la personne constituera la solution ;
- créer des lieux de partage d'expertises, de support et d'échanges entre les membres du personnel, notamment par le regroupement des dossiers ;
- assurer la formation continue du personnel et assurer la relève.

La HALDE bénéficie des conclusions de ce projet et peut s'en inspirer dans son mode de fonctionnement.

Une rencontre a également été programmée à Ottawa avec les services fédéraux de la Commission canadienne des droits de la personne, et les magistrats du Tribunal canadien des droits de la personne, tribunal qui traite en particulier des questions de discriminations.

La HALDE a accueilli en séjour d'étude, la directrice de la recherche et de la planification et le responsable du projet de mise en place des nouveaux processus de traitement des plaintes de la Commission pour les droits de la personne et de la jeunesse du Québec.

II – La participation à des réseaux experts

Le réseau Equinet

Equinet est un réseau européen constitué par les représentants des organismes chargés de promouvoir l'égalité dans l'Union européenne. Il facilite les échanges sur les expertises juridiques, sur les bonnes pratiques et favorise le dialogue entre les organismes et les institutions communautaires ; quatre groupes de travail constitués au sein de ce réseau rassemblent des experts de tous pays qui, via une plateforme numérique de

dialogue partagée entre les membres, alimentent une base de données en produisant des rapports ou en répondant à des questions.

Quatre groupes de travail sont en place

Groupe 1 : échange d'informations. Ce groupe est chargé de développer et de coordonner l'information interactive du site Internet Equinet. Le groupe établit les profils des organisations concernées, tient à jour une base de données, soutient la construction d'une expertise de la législation européenne et assure le bon fonctionnement d'un forum de discussion entre les partenaires.

Groupe 2 : mise en œuvre stratégique. Ce groupe assiste les organismes nationaux de lutte contre les discriminations dans la mise en œuvre concrète de la loi communautaire contre les discriminations par des moyens divers : échange d'expertise, d'expériences, information sur la mise en œuvre stratégique de leurs pouvoirs. Il s'agit de mettre l'accent sur les pouvoirs dont bénéficient les organismes partenaires et en particulier ceux qui sont signalés dans la directive 2000/43 (apporter une aide aux victimes, conduire des études, publier des rapports, émettre des recommandations). La HALDE y participe très activement depuis sa création.

Groupe 3 : interprétation dynamique (la HALDE n'est pas représentée dans ce groupe). Ce groupe veille à l'interprétation commune des concepts juridiques et instruments de l'arsenal juridique de lutte contre les discriminations dans la perspective d'une mise en œuvre homogène du droit communautaire dans les pays membres.

Groupe 4 : élaboration d'une politique. Ce groupe établit et facilite un dialogue entre les organismes européens spécialisés et les institutions de l'Union européenne pour permettre une construction de la politique communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Depuis début 2006, la HALDE participe activement à ce réseau qui contribue à la stratégie européenne de lutte contre les discriminations en préparant la mise en place d'un cinquième groupe de travail consacré aux mesures de promotion de l'égalité.

La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance

Le Président de la HALDE a rencontré le 29 juin les représentants de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance « European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) » du Conseil de l'Europe. Composé d'experts indépendants, cet organe du Conseil de l'Europe, créé en 1993, siège à Strasbourg. L'ECRI se consacre à la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance. Elle étudie la situation dans chacun des pays membres, élabore des rapports, formule des recommandations de politique générale et assure la diffusion de bonnes pratiques. Cette rencontre a permis de définir les modalités et domaines d'échanges d'information.

L'élargissement des échanges et partenariats internationaux

En 2006, la HALDE a participé à de nombreux colloques européens et internationaux sur les thèmes de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité : séminaire sur des relations entre les minorités ethniques dans l'Union européenne, (organisé par la CRE à Bruxelles), autre séminaire intitulé « Comment vivre la diversité » organisé par l'université Mc Gill au Québec, débats à dimension comparative, sur « L'Égalité des chances dans l'éducation et l'emploi, perspectives françaises et américaines » (séminaire organisé par la Fondation franco-américaine à Paris)...

Par ailleurs, le Président de la HALDE est membre du groupe de haut niveau sur l'intégration sociale des minorités ethniques et leur participation au marché du travail dans l'Union européenne. Ce groupe, coordonné par la commission européenne, avait pour objectif en 2006 de définir les termes et les contours d'une étude à réaliser sur ce sujet qui sera publiée à la fin de l'année 2007.

La HALDE a également été conviée par le commissaire Spidla, Commissaire européen à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Égalité des chances, à une réunion des organismes européens homologues, sur la question notamment de l'égalité hommes/

femmes dans l'Union européenne. L'Union prévoit en effet pour 2007, la création d'un institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Il aura pour mission d'aider les institutions européennes et les États membres à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe. L'institut visera également à sensibiliser les citoyens de l'Union à ce thème.

Enfin, la HALDE reçoit régulièrement des personnalités étrangères dans le cadre du programme du ministère des Affaires étrangères « personnalités d'avenir » dont l'objectif est de faire découvrir la France et les institutions françaises à de jeunes personnalités du monde entier (25-40 ans) en début de carrière (élus, responsables politiques, hauts fonctionnaires, universitaires, représentants de la société civile).

La HALDE sera conduite dans les prochains mois à élargir les échanges et coopérations à d'autres pays, notamment en direction des pays francophones.

III. L'année européenne de l'égalité des chances pour tous en 2007

À la demande du Gouvernement, la HALDE a été désignée en juillet 2006 comme organisme coordinateur pour la France de l'organisation de « 2007, année européenne de l'égalité des chances pour tous ».

L'objectif général de cette année est d'informer et sensibiliser les populations à la lutte contre six critères de discrimination (origine, croyances, sexe, handicap, âge et orientation sexuelle) et faire prendre conscience au grand public de la nécessité d'aller vers plus d'égalité des chances.

La lutte contre les discriminations est devenue depuis quelques années un sujet central dans notre société avec une parole politique forte sur ce sujet, de nombreuses législations nouvelles, la mise en place de la HALDE et des programmes d'action multiples pilotés par le gouvernement français. 2007 sera une occasion pour le pays de

se mobiliser et prendre conscience de l'importance de sensibiliser l'ensemble de la population sur les risques que les pratiques discriminatoires font peser sur la cohésion sociale et de dénoncer leur illégalité.

Afin de faire émerger des projets multiples et divers, et de mobiliser les associations et plus largement la société civile sur les thèmes de l'année européenne, un appel à projets a été mis en ligne en août 2006 sur le site Internet de la HALDE, largement diffusé auprès des organes institutionnels et des réseaux associatifs et a fait l'objet d'une publicité dans la presse nationale (début septembre 2006).

Le jury qui a été désigné pour sélectionner les projets comportait neuf membres dont :

- la vice-présidente du Collège de la HALDE qui a assuré la présidence du jury ;
- trois issus de la société civile et représentant les critères du handicap, de l'orientation sexuelle et de l'origine ;
- quatre représentants de ministères, un représentant du ministère délégué à la Promotion de l'égalité des chances, un préfet hors cadre de la mission relative à l'égalité des chances du ministère de l'Intérieur, un représentant du bureau de l'égalité professionnelle du service des droits des femmes et de l'égalité et un inspecteur d'acadé-

mie, directeur de l'un des services départementaux de l'Éducation nationale ;

- un représentant du Haut Conseil à l'intégration.

La campagne pour l'année 2007, se déploiera, d'une part, par la mise en œuvre des 45 projets sélectionnés dans le cadre de l'appel à projets lancé en août 2006 et, d'autre part, par la mobilisation de tous les acteurs publics et privés ayant déjà des activités dans ce domaine, de façon à faire converger les actions, démultiplier leur diffusion tout en évitant les doubles emplois.

Il est à noter que 341 projets ont été reçus et que sur les 45 projets sélectionnés, 41 sont mis en œuvre par des associations. Ces associations ont mis en place des partenariats solides (constitués d'acteurs privés et publics) permettant d'assurer une meilleure cohérence des actions locales et régionales. Le réseau associatif s'est fortement mobilisé en très peu de temps autour de l'année européenne ce qui a démontré, s'il en était besoin, à la fois la vitalité des réseaux d'associations dans le pays et leur forte prise de conscience des enjeux qui doivent les rassembler dans la lutte contre toutes les formes de discriminations. Un comité de pilotage a été mis en place réunissant des représentants de ministères, des institutions et des associations concernés par la lutte contre les discriminations.

Partie III

Les discriminations et l'emploi : une étude juridique

Les réclamations reçues par la HALDE et les décisions auxquelles elles ont donné lieu ont conduit à la constitution d'un corps de doctrine qui a vocation à inspirer non seulement les acteurs du droit, mais aussi les acteurs du monde social et économique.

En effet, si les réclamations et les enquêtes réalisées pour instruire les dossiers permettent de saisir dans leur réalité quotidienne les phénomènes de discrimination, les délibérations adoptées par le Collège font émerger une doctrine de la lutte contre les discriminations. C'est la raison pour laquelle il apparaît important de consacrer cette année une partie du rapport d'activité à une étude spécifique, éclairant à la fois certaines formes de discrimination et la façon dont la HALDE mobilise le droit pour les combattre. Cette analyse de la doctrine du Collège de la HALDE ouvre des pistes de réflexion sur les pratiques discriminatoires et les moyens les plus appropriés pour y faire face. Les conclusions auxquelles conduit cette réflexion sont tributaires des réclamations adressées à la HALDE et des saisines d'office auxquelles cette dernière procède ; elles ne prétendent donc en aucun cas couvrir l'ensemble des discriminations dans le domaine étudié.

Comme l'année précédente, l'emploi représente plus de 40 % des réclamations adressées à la HALDE en 2006, secteurs privé et public confondus ; il demeure ainsi le principal domaine de discrimination.

Un tableau représentatif des motifs de discrimination les plus souvent invoqués par les victimes ayant saisi la HALDE peut être dressé. Il permet de souligner, au-delà des spécificités propres aux secteurs public et privé, une certaine similitude des motifs illégitimes qui bloquent l'accès à l'emploi de certaines catégories de personnes.

Les réclamations font cependant apparaître que les discriminations dont la HALDE est saisie en matière d'emploi visent principalement la carrière (un peu plus de 30 % des réclamations enregistrées en 2006 contre un peu plus de 10 % pour le recrutement). Elles permettent de dresser un panorama des pratiques discriminatoires invo-

quées, lesquelles recouvrent la plupart des critères prohibés par la loi. Ces pratiques affectent l'ensemble des conditions de travail, qu'il s'agisse des horaires, de la rémunération, de la formation, du déroulement de la carrière, de la mobilité, etc. Malgré les différences entre le statut de la fonction publique et le droit du travail, des pratiques discriminatoires similaires existent dans les deux secteurs. Leurs spécificités appellent pourtant des approches différentes et la mise en œuvre de moyens appropriés comme le reflète la doctrine de la HALDE.

Enfin, les discriminations en matière d'emploi touchent la fin d'activité, et en particulier la retraite dont les conditions d'obtention peuvent varier selon des critères prohibés par le droit.

III. A - LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

Le fonctionnement du secteur privé ou marchand, qui repose sur le principe de la liberté contractuelle, la libre concurrence et la loi du marché, peut permettre des discriminations en matière d'embauche que le législateur s'attache à prohiber. Le renforcement de l'arsenal répressif mis en place progressivement à partir des années 70, l'introduction dans le code du travail par les lois Auroux de 1982 de dispositions interdisant les discriminations et l'extension de leur champ d'application à des formes nouvelles de discrimination sont loin d'éradiquer la discrimination à l'embauche, la conjoncture actuelle du marché de l'emploi accentuant la concurrence entre les postulants.

Si l'employeur privé est libre de recourir aux procédures de recrutement de son choix dès lors qu'elles ne sont pas considérées comme discriminatoires par le code du travail et le code pénal, l'employeur public est, quant à lui, contraint de respecter une procédure particulière de recrutement. L'accès à la fonction publique est, en effet, soumis au principe d'égalité qui oblige à respecter des critères de sélection objectifs concrétisés par la règle du concours. Il n'exclut cependant pas certaines pratiques discriminatoires, comme l'atteste un certain nombre de dossiers traités par la HALDE.

En fait, les procédures d'embauche dans le secteur privé et de recrutement dans la fonction publique, génèrent des discriminations qui, malgré les formes spécifiques qu'elles revêtent, mettent en jeu des motifs comparables.

A - Les discriminations à l'embauche dans le secteur privé

L'introduction dans le code pénal des premières dispositions réprimant la discrimination fondée sur l'origine ou l'appartenance à une ethnie, une nation, une « race » ou une religion déterminées date de la loi du 1^{er} juillet 1972 contre le racisme. Successivement, se sont ajoutés à ces critères le sexe et la situation de famille (1975), les mœurs (1985), le handicap (1989) et l'état de santé (1990). Le nouveau code pénal, entré en vigueur en 1994, y inclut les discriminations fondées sur les opinions politiques ou les activités syndicales. La liste s'est, depuis, étendue aux discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'apparence physique, le patronyme, l'âge (loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations) et les caractéristiques génétiques (loi du 4 mars 2002 sur les droits des malades). La discrimination, définie par l'article 225-1 du code pénal comme la distinction opérée entre des personnes physiques ou morales sur le fondement d'un de ces critères, tombe sous le coup de la loi pénale si elle consiste en l'un des comportements énumérés à l'article 225-2, parmi lesquels figure le refus d'embauche.

Depuis les lois Auroux de 1982, le code du travail connaît une évolution similaire marquée par l'extension de la liste des critères de discrimination et des comportements prohibés. La loi du 16 juillet 2001 transposant les directives communautaires du 27 novembre 2000 et du 29 juin 2000 institue également un aménagement de la charge de la preuve en matière civile lorsque la victime fait état d'éléments laissant présumer le caractère discriminatoire de la décision de l'employeur.

Malgré ce dispositif législatif relativement complet et les apports importants de la jurisprudence depuis plusieurs années, les discriminations à

l'embauche persistent comme l'attestent les réclamations adressées à la HALDE qui atteignent plus de 8 % du total des réclamations enregistrées en 2006. C'est la raison pour laquelle le Collège de la HALDE pose, à travers les solutions concrètes apportées au cas par cas, un certain nombre de principes appelés à encadrer la lutte contre les discriminations. Ces principes, comme les décisions qui les portent, s'articulent selon une ligne logique qui structure un corps de doctrine.

• Les discriminations fondées sur l'âge

Par l'arrêt Mangold du 22 novembre 2005, la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) impose au juge national d'écarter l'application du droit national au profit du droit communautaire, dans le cadre d'un litige né à propos de la directive 2000/78/CE, alors même qu'à l'époque de la naissance du litige le délai de transposition n'était pas expiré et que le litige opposait des particuliers. La CJCE a énoncé : « Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge doit ainsi être considéré comme un principe général du droit communautaire.

Le respect du principe général de l'égalité de traitement, en particulier en fonction de l'âge, ne saurait, comme tel, dépendre de l'expiration du délai accordé aux États membres pour transposer une directive destinée à mettre en place un cadre général pour lutter contre les discriminations fondées sur l'âge, notamment en ce qui concerne l'organisation des voies de recours appropriées, la charge de la preuve, la protection contre les rétorsions, le dialogue social, les actions positives et d'autres mesures spécifiques de mise en œuvre d'une telle directive. » Le Collège de la HALDE s'attache à donner à cette jurisprudence toute la portée qui lui revient.

Contrairement à d'autres critères, les discriminations à l'embauche fondées sur l'âge apparaissent souvent explicitement dès l'offre d'emploi. Il n'est pas rare de lire des « petites annonces » précisant : « Vous avez moins de 35 ans ... », « Vous avez 30/35 ans... ». Or ces pratiques prohibées tant par le droit communautaire que par le droit

pénal et le droit du travail³ ont pour effet de contribuer à l'exclusion des seniors du marché du travail et renforcer l'idée reçue selon laquelle ceux-ci ne sont plus employables.

Malgré le scepticisme d'une partie de la doctrine et des praticiens, le Collège de la HALDE considère que de telles pratiques constituent des discriminations à part entière. Son action pédagogique consiste à mettre en évidence ces pratiques et expliquer leur caractère discriminatoire. Il définit, parallèlement, une stratégie plus répressive, faisant notamment usage des pouvoirs de transaction pénale confiés à la HALDE par la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Afin d'effectuer un état des lieux du marché de l'emploi en France quant au respect des mentions non-discriminatoires dans le libellé des offres d'emploi, la HALDE décide la réalisation d'une enquête au cours du mois de juin 2006.

273 271 annonces sont ainsi recensées et 15 515 filtrées selon plusieurs critères dont l'âge. 447 annonces potentiellement discriminatoires sont transmises à la HALDE. Dans sa phase d'enquête, elle sollicite du mis en cause des éléments d'information se rapportant à la mention discriminatoire : fiche détaillée du poste concerné, documents internes antérieurs à la procédure active de recrutement permettant de déterminer les critères de sélection retenus pour l'attribution du poste, les motivations de l'auteur. Après élimination de celles pour lesquelles aucune intention discriminatoire ne peut être mise en évidence, la HALDE retient 28 annonces ; 18 d'entre elles mentionnent une exigence d'âge.

Pour ces annonces, le Collège considère qu'il est en présence d'une discrimination au sens des articles 225-2 du code pénal consistant en la subordination d'une offre d'emploi à un critère prohibé. Il décide de recourir au pouvoir de transaction pénale que le législateur lui a conféré. Par application des dispositions de l'article D. 1-1 du code de procédure pénale, il propose ainsi aux auteurs des faits une transaction consistant dans le ver-

sement d'une amende (délibérations en date du 27 novembre 2006).

Dans des dossiers plus complexes, la HALDE procède, lorsqu'elle est saisie d'un rejet de candidature fondé sur une exigence d'âge, à une analyse approfondie du cadre d'âge du personnel de la société en cause, confortée par une étude statistique.

Compte tenu des efforts accomplis par les annonceurs comme par les intermédiaires de l'emploi pour refuser la publication ou la diffusion d'annonces comportant des mentions discriminatoires, les discriminations fondées sur l'âge apparaissent le plus souvent lors du recrutement, dissimulées derrière les années d'expérience requises et le profil du candidat recherché. Le Collège considère que si l'expérience fait partie des motifs légitimes du choix de l'employeur, elle ne doit en aucun cas conduire à évincer systématiquement des procédures de recrutement les salariés seniors. Pour établir cette distinction, souvent subtile, entre mention de l'expérience et exigence d'âge déguisée, la HALDE développe une méthode d'enquête appropriée. Cette méthode s'appuie systématiquement sur l'analyse statistique de l'âge moyen des salariés de la société mise en cause (ou de certains de ses services) et l'étude exhaustive des recrutements antérieurs. Cette technique de recherche de la preuve vise à faire apparaître la discrimination indirecte cachée derrière l'exigence apparemment neutre de l'expérience ou du profil recherché et à la qualifier en tant que telle (délibération n° 2006-100 du 22 mai 2006).

La HALDE est saisie d'une réclamation concernant le rejet de la candidature d'un commercial âgé d'une cinquantaine d'années. L'annonce publiée dans la presse et sur le site Internet de la société comporte un critère d'âge.

Les investigations approfondies menées dans le cadre de l'enquête montrent d'abord la mauvaise foi de l'employeur, la mention litigieuse ayant été supprimée de l'annonce transmise à la HALDE sur sa demande. Elles révèlent aussi que 78 % des

3 - L'article L. 311-4 du code du travail dispose « (...) qu'il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant (...) la mention d'une limite d'âge supérieure exigée du postulant à un emploi soumis aux dispositions du code du travail... ».

collaborateurs de la société sont âgés de moins de 40 ans. Sur la base de ces éléments, le Collège considère que le commercial est bien écarté de la procédure de recrutement en raison de son âge. Compte tenu du caractère pénal des faits et des orientations adoptées par le Collège en la matière, une transaction pénale est proposée (délibération n° 2006-225 du 23 octobre 2006).

Enfin, la discrimination indirecte fondée sur l'âge est parfois masquée par la prise en compte de l'évolution potentielle de la carrière du candidat au recrutement. Le Collège estime que lorsque cet élément ne présente pas de garanties d'objectivité suffisantes et conduit à justifier l'éviction des candidats seniors même lorsqu'ils présentent les qualités requises pour le poste, il est constitutif d'une discrimination fondée sur l'âge. Cette discrimination doit d'autant plus être sanctionnée qu'elle légitime l'idée reçue selon laquelle, au-delà d'un certain âge, les salariés ne pourraient assumer des responsabilités croissantes. C'est, là encore, la méthode d'enquête et les résultats qu'elle permet d'obtenir qui dictent la qualification de l'acte en cause par le Collège.

La HALDE est saisie d'une réclamation concernant le recrutement d'un employé de banque pour lequel est exigé un « potentiel d'évolution » lui permettant « d'assumer des responsabilités croissantes dans les années à venir ». Le candidat, âgé de 44 ans, se voit opposer un refus.

L'enquête met d'abord en évidence le rôle essentiel et déterminant du facteur de « potentiel d'évolution au sein de l'entreprise » dans le rejet de la candidature de l'intéressé. Elle fait apparaître, en effet, que le réclamant, qui a effectué plusieurs contrats à durée déterminée au sein de différentes filiales de la société, a passé avec succès les différentes étapes du recrutement. Sa candidature fait cependant l'objet d'un rejet au motif que la société, « dans un souci de gestion prévisionnelle des carrières », décide de « retenir des candidats dont le potentiel d'évolution doit leur permettre d'assumer des responsabilités croissantes dans les années à venir. En ce qui vous concerne et malgré les qualités qui vous sont reconnues, ce

potentiel d'évolution ne nous a pas paru suffisamment avéré pour que votre candidature puisse être retenue. Cette motivation à elle seule justifie le choix définitif de l'entreprise ».

Or, les compétences techniques et les qualités du candidat paraissent avérées. Celles-ci sont attestées par les différentes évaluations dont il a fait l'objet au sein même de l'entreprise au cours des contrats à durée déterminée qu'il a effectués, et par le cabinet de recrutement qui présente sa candidature. En outre, l'enquête révèle que tous les candidats effectivement recrutés sur des postes identiques ne disposent pas de compétences ou d'expériences professionnelles équivalentes aux siennes.

Puisqu'il apparaît que seul le « potentiel d'évolution », et non pas les qualités du candidat, justifie le refus d'embauche, l'enquête se centre dans un troisième temps sur cette exigence. Elle met en évidence que la direction de l'entreprise n'est pas en mesure de présenter avec précision les critères objectifs d'appréciation du potentiel d'évolution d'un candidat, qui ne figure d'ailleurs pas sur les offres d'emploi. L'entreprise n'est pas non plus en mesure de préciser les raisons pour lesquelles le potentiel du candidat est jugé insuffisant. En revanche, l'enquête met clairement en évidence que la prise en compte de ce potentiel est liée au contexte de départs à la retraite d'une partie du personnel d'encadrement : sur les 46 recrutements en CDI effectués par l'entreprise pour des postes similaires au cours des dernières années, aucun candidat âgé de plus de 38 ans n'est recruté ; 41 candidats ont entre 20 et 29 ans. Or le réclamant est âgé de 44 ans.

Le « potentiel d'évolution » semble ainsi faire office de filtre destiné à éliminer les candidats de plus de 40 ans.

Sur la base de cette enquête, le Collège de la HALDE estime que « le critère de sélection apparemment neutre permet, dans les faits, de privilégier les candidats jeunes et contribue, ainsi, à une discrimination indirecte en raison de l'âge » prohibée par le code pénal. Sur la base de

cette qualification, il recommande à l'entreprise d'accorder une juste réparation à la victime et, à défaut, demande à celle-ci de saisir le juge civil afin, le cas échéant, de formuler des observations au cours de l'instance. Au-delà, il demande à l'entreprise de réviser sa procédure de recrutement et au groupe auquel elle appartient d'engager une réflexion sur la gestion et l'évolution de carrière des salariés âgés de plus de 45 ans (délibération n° 2006-20 du 6 février 2006).

• Les discriminations fondées sur l'état de santé et le handicap

C'est pour « mieux protéger les droits des malades et des handicapés » et « mieux prévenir les phénomènes d'exclusion ou de discrimination » que les pouvoirs publics décident, par la loi du 12 juillet 1990, de sanctionner pénalement les discriminations fondées sur l'état de santé, notamment dans le cadre de l'emploi. Malgré cette protection législative, le simple fait d'être victime d'une pathologie évolutive de longue durée demeure la source d'une exclusion du marché de l'emploi que le Collège de la HALDE considère comme discriminatoire.

La HALDE est saisie à plusieurs reprises de réclamations visant l'exclusion des candidats séropositifs au Virus de l'Immunodéficience Humaine (VIH) asymptomatiques de la procédure d'obtention de la licence indispensable pour exercer la profession de personnel navigant commercial (hôtesse et stewards). Les candidats sont déclarés inaptes par le Conseil Médical de l'Aéronautique Civile (CMAC) pour séropositivité sur le fondement de l'arrêté du 5 juillet 1984 relatif à l'attestation d'aptitude physique et mentale du personnel navigant commercial et de la liste des affections qui y est annexée.

L'enquête réalisée par la HALDE montre que le CMAC, comme d'ailleurs avant lui le Centre d'Expertise de Médecine Aéronautique d'Air France (CEMA), ne peut en aucun cas fonder sa décision sur la liste annexée à l'arrêté du 5 juillet 1984, qui énumère les affections pouvant légalement justifier une décision d'inaptitude à l'exercice des fonctions remplies par le personnel navigant commercial : le VIH ne figure pas sur cette liste, dans la mesure où

la dénomination du virus lui est postérieure (1986). Il apparaît ainsi que le CMAC s'appuie sur le seul préambule de cette annexe, qui précise que le personnel navigant doit être exempt de toute affection congénitale ou acquise de nature à l'empêcher d'accomplir sa tâche avec sûreté.

L'enquête, qui révèle cette dissociation du préambule de la liste des affections, cherche alors à dégager les éléments susceptibles d'éclairer le motif réel du refus de délivrance de la licence, de façon que le Collège puisse déterminer, en connaissance de cause, si la différence de traitement fondée sur l'état de santé peut être considérée comme légitime. Elle permet d'abord d'établir que le CMAC considère que l'infection VIH chez un navigant possédant une bonne expérience professionnelle est assimilée à une maladie chronique lorsque le traitement donne des résultats satisfaisants. Elle fait apparaître que le CMAC permet aux pilotes et stewards/hôtesse déjà en exercice de poursuivre leur activité malgré leur séropositivité, et ce au motif de leur expérience professionnelle.

Sur la base de ces éléments dégagés par l'enquête, le Collège de la HALDE considère que le CMAC et le CEMA interprètent la liste annexée à l'arrêté du 5 juillet 1984 de façon extensive alors qu'en droit il s'agit d'une liste exhaustive. La différence de traitement des candidats à la licence séropositifs repose donc sur un véritable abus de droit.

Le Collège procède à la qualification de cette différence de traitement de façon à apprécier son caractère discriminatoire. Le code pénal comme le code du travail prévoient en effet des dérogations au principe de non-discrimination fondé sur l'état de santé lorsqu'une différence de traitement est légitime, c'est-à-dire objective, nécessaire et appropriée. Estimant qu'en l'espèce la différence de traitement ne présente aucun de ces caractères, il estime qu'elle revêt une nature discriminatoire : le candidat au poste de steward est bel et bien exclu de la procédure d'obtention de la licence en raison de sa seule séropositivité au VIH sans même qu'il soit recherché s'il est effectivement apte à l'exercice des fonctions auxquelles il s'est porté candidat. Le Collège demande un réexamen de la situation

du réclamant et recommande au ministre des Transports de modifier l'arrêté du 5 juillet 1984 afin d'éviter toute discrimination fondée sur l'incapacité en raison du VIH qui ne serait pas objective, nécessaire et appropriée (délibérations n° 2006-02 du 6 février 2006 et 2006-92 du 9 mai 2006). Cette réforme est actuellement en cours.

Par un arrêt du 16 janvier 2006, le Conseil d'État consacre ce raisonnement. Il considère, en effet, dans une espèce similaire « qu'en se fondant, pour déclarer M. A. inapte aux fonctions de personnel navigant commercial, sur la seule circonstance qu'il était séropositif au virus de l'immunodéficience humaine, sans rechercher s'il suivait, ou non, un traitement de nature à bloquer l'évolution de l'affection dont il est atteint, ce qui d'ailleurs était le cas en l'espèce, le conseil de l'aéronautique civile a commis une erreur de droit ».

B - Les discriminations dans l'accès à la fonction publique

Contrairement aux personnes privées, particuliers ou entreprises, à qui le droit positif, fondé sur le principe civiliste de la liberté contractuelle, reconnaît la possibilité de traiter avec autrui sur une base inégalitaire aussi longtemps qu'aucune prohibition résultant des textes en vigueur n'est violée, l'administration est tenue de respecter un principe général d'égalité.

En vertu de celui-ci, la discrimination est constituée lorsque une différence de traitement n'est pas justifiée par une différence de situation.

Ce principe d'égalité a pour corollaire le principe d'égale admissibilité aux emplois publics énoncé par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. La jurisprudence du Conseil d'État tire de ce second principe, qui pour l'heure ne s'applique qu'aux seuls nationaux et, sous certaines réserves, aux ressortissants communautaires, la prohibition de trois formes de discriminations : la discrimination en raison des opinions politiques ; la discrimination en raison des convictions religieuses des candidats (CE., 25 juillet 1939, *Dlle Beis*) y compris lors-

qu'il s'agit de ministres d'un culte (CE., 10 mai 1912, *Abbé Bouteyre*) ; enfin, la discrimination en raison du sexe (CE., 3 juillet 1936, *Dlle Bobard*). Ces garanties sont d'ailleurs renforcées avec l'introduction, par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite « loi Le Pors » portant droits et obligations des fonctionnaires, de dispositions prohibant, sous certaines conditions, les discriminations dans la fonction publique, y compris l'accès.

L'égalité d'accès aux emplois et fonctions publics oblige l'administration à respecter des critères de sélection objectifs. C'est la raison pour laquelle, en principe, le recrutement dans la fonction publique est organisé par voie de concours. Cette technique offre des garanties importantes, supérieures aux recrutements *intuitu personae* pratiqués dans le secteur privé.

L'attribution des emplois publics aux candidats jugés les meilleurs par un jury indépendant et impartial à l'issue d'épreuves d'appréciation des compétences tend, en effet, à assurer une plus grande égalité des chances entre tous ceux qui satisfont aux conditions d'accès à l'emploi souhaité, d'autant que le Conseil d'État a fixé un certain nombre d'obligations concernant l'organisation de tout concours administratif : le choix des sujets et des épreuves doit assurer l'égalité des candidats ; quant au jury, il doit être collégial et sa composition présenter toutes les garanties d'impartialité.

En dépit de ces garanties, une proportion significative des réclamations parvenues à la HALDE au cours de l'année 2006 (près de 4 %) concerne le recrutement dans la fonction publique. Plusieurs éléments peuvent éclairer ce chiffre : la violation du principe d'égalité par des pratiques discriminatoires ; le fait que dans certains cas le principe d'égalité n'offre pas une protection équivalente à celle offerte par le principe de non-discrimination, enfin la précarité inhérente au statut de fonctionnaire stagiaire. Surtout, le développement du recours aux agents contractuels dans la fonction publique, destiné à introduire plus de souplesse dans le recrutement, contribue à écarter les garanties offertes par le principe du concours.

Le Collège de la HALDE relève d'ailleurs à cet égard que cette forme de recrutement dérogatoire soulève des difficultés comparables à celles qui peuvent se rencontrer dans le secteur privé.

• Les discriminations fondées sur l'origine

La procédure de recrutement des agents contractuels, qui échappe à la règle du concours, n'offre pas toujours les garanties nécessaires au respect du principe de non-discrimination. Ces carences conduisent parfois à des pratiques discriminatoires fondées sur l'origine, comme le montre le cas de refus de contractualisation suivant.

Le réclamant, d'origine magrébine, est enseignant vacataire et assure des remplacements. À l'occasion d'un départ à la retraite, le principal du collège, dans lequel il exerce, propose au rectorat sa nomination dans cet établissement pour l'année scolaire en qualité d'agent contractuel. Le principal souligne à l'appui de sa demande que le réclamant donne entière satisfaction. Ce dernier apprend alors qu'il est mis fin à son engagement et qu'il est remplacé par un autre agent vacataire. Dans le cadre de l'enquête conduite par la HALDE, le rectorat fait valoir que les contraintes budgétaires l'empêchent de contractualiser l'ensemble des vacataires arrivés en fin de droit et que des choix sont opérés entre les différents agents non-titulaires.

Le Collège de la haute autorité considère que les choix discrétionnaires imposés par l'équilibre financier ne peuvent être fondés sur des critères discriminatoires prohibés par l'article 6 de la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Constatant qu'un autre enseignant vacataire placé dans une situation comparable a obtenu la poursuite de son engagement en qualité d'agent contractuel, il relève que le rectorat n'apporte aucune justification à cette différence de traitement contrairement à ce que lui impose l'aménagement de la charge de la preuve prévu à l'article 19 de la loi du 30 décembre 2004.

De surcroît, le Collège considère que le principe d'égalité trouve à s'appliquer en l'espèce dès lors que sont réunies les conditions d'unité de temps (ne sont comparables que les décisions prises au

même moment), d'unité de décideur (l'arbitraire n'est caractérisé que lorsque la même personne n'apporte pas la même réponse à des demandes identiques) et d'unité de question (les décisions doivent avoir le même objet) dégagées par les conclusions du Commissaire du gouvernement D. Kessler sur CE., 7 février 1994, *Duchêne*.

Au vu de ces éléments, le Collège estime que la procédure de recrutement des agents contractuels ne présente pas des conditions d'objectivité et de transparence suffisantes pour assurer un traitement égal des candidats à l'embauche. Il considère également que le principe de fongibilité des deux catégories d'agents non-titulaires est de nature à créer des situations arbitraires. Il recommande au recteur de s'attacher à définir des critères répondant à ces exigences (délibération n° 2006-190 du 18 septembre 2006). Le recteur fait savoir à la HALDE qu'il abandonne le principe de fongibilité mis en cause et précise que les vacataires ont vocation à être contractualisés si les remplacements se prolongent au-delà de 200 heures.

La HALDE contribue ainsi à renforcer la protection contre les discriminations fondées sur l'origine que l'absence de concours fragilise.

• Les discriminations fondées sur la santé et le handicap

Aux termes de l'article 6 alinéa 2 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires « (...) aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé ». Il est toutefois précisé à l'alinéa 3 que « des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles incapacités physiques à exercer certaines fonctions ». La nécessité de cette aptitude médicale ne saurait cependant conduire à évincer de l'accès à la fonction publique des personnes en raison de leur seul état de santé, indépendamment des fonctions auxquelles elles postulent.

La HALDE est saisie par une aide-soignante stagiaire qui apprend, au cours de son année de stage, qu'elle est atteinte d'une polyarthrite rhumatoïde et à qui est opposé un avis défavorable à la titularisation.

Le Collège considère qu'en raison du caractère constitutionnel du principe d'égalité, les dérogations, même légales, qui peuvent y être apportées ne sont admissibles que dans la mesure où la nature des emplois et les conditions de leur exercice l'exigent de façon absolue. Il précise que l'aptitude physique de l'agent doit « s'apprécier à la date de la prise de la décision, au regard de l'ensemble des tâches susceptibles de lui être confiées après titularisation ».

Or l'enquête révèle que ni la compétence professionnelle de la réclamante, ni son aptitude physique à exercer la profession ne sont remises en cause par sa hiérarchie. Dans ces conditions, seule l'inaptitude physique potentielle et future de la réclamante, fondée sur une évolution incertaine de sa pathologie, semble être retenue par l'administration pour motiver le refus de titularisation.

Le Collège considère que cette décision, qui prive la réclamante d'une titularisation et fait obstacle à tout reclassement ultérieur, constitue une mesure disproportionnée et revêt le caractère d'une discrimination fondée sur l'état de santé. Après avoir rappelé les termes de la loi au directeur du centre hospitalier mis en cause, il recommande le réexamen de sa situation (délibération n°2006-171 du 3 juillet 2006).

À travers cette décision emblématique, la HALDE rappelle que la précarité attachée au statut de fonctionnaire stagiaire ne doit pas permettre le développement de pratiques discriminatoires fondées en l'espèce sur l'état de santé.

• Les discriminations fondées sur l'âge

Le motif de l'âge parfois invoqué pour refuser l'accès à un emploi public concerne essentiellement deux cas de figure.

D'une part, des mesures tendant à favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail.

C'est ainsi, par exemple, que la HALDE est saisie d'un refus d'embauche dans le cadre d'un Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi (CAE) réservé par l'inspection d'académie à des jeunes âgés de moins de 26 ans.

Le Collège considère qu'une telle mesure, justifiée

par l'objectif légitime de lutte contre le chômage des jeunes, ne constitue pas une discrimination prohibée par la loi. Elle ne peut toutefois conduire à l'éviction systématique, et sans examen approfondi des candidatures, des personnes n'appartenant pas à la tranche d'âge bénéficiant d'une priorité, sauf à revêtir le caractère d'une discrimination fondée sur l'âge. Un réexamen de la situation du réclamant est donc recommandé (délibération n° 2006-55 du 9 mai 2006).

D'autre part, la HALDE est saisie de plusieurs réclamations de personnes, écartées en raison de leur âge, de procédures de recrutement organisées par des entreprises publiques : EDF, GDF, la SNCF et la RATP.

Les personnels permanents de ces entreprises sont régis par des statuts particuliers arrêtés par décret. Ces statuts ne relèvent directement, ni du code du travail, ni du droit de la fonction publique.

Chacun de ces statuts fixe une limite supérieure d'âge pour le recrutement des agents permanents : 40 ans pour EDF et GDF, 35 ans pour la RATP et 30 ans pour la SNCF. Ils comportent généralement quelques dérogations permettant de reculer cette limite d'âge pour certaines catégories de personnes.

Le Collège de la HALDE rend le 3 avril 2006 plusieurs délibérations relatives à cette question (délibérations n°s 2006-60 et 2006-61 concernant la RATP, n°s 2006-62 et 2006-65 concernant la SNCF, n°s 2006-62, 2006-63 et 2006-64 concernant EDF, n° 2006-66 concernant GDF) qui suivent toutes le même raisonnement juridique et aboutissent aux mêmes recommandations.

Au préalable, le Collège rappelle que les embauches effectuées par ces entreprises pour des emplois non statutaires (emplois dits contractuels) doivent respecter les exigences posées par le code du travail en matière d'interdiction des discriminations. En application de l'article L.122-45 du code du travail, ces entreprises ne peuvent donc poser aucune condition d'âge à l'embauche des agents ne relevant pas du statut. C'est la raison pour laquelle, dans un cas, le Collège recommande un

nouvel examen de la candidature d'un demandeur d'emploi, âgé de plus de 55 ans, souhaitant être embauché dans le cadre d'un contrat aidé, et ne visant donc pas un emploi permanent.

Le Collège relève ensuite que si les statuts visés ne sont directement soumis, ni au code du travail, ni à la législation propre à la fonction publique, ils doivent toutefois être conformes au droit communautaire en matière de lutte contre les discriminations, aux dispositions de la 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.

L'article 3 de cette directive souligne qu'elle s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur privé que pour le secteur public, en ce qui concerne, notamment, les conditions d'accès à l'emploi. Si, l'article 1 interdit toute discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge, l'article 6 permet aux États membres de prévoir des différences de traitement fondées sur l'âge dans certains cas. Il précise : « (...) les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime (...) et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre : (...)

c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite ».

En conséquence, le Collège note que les statuts applicables aux personnels des entreprises visées peuvent établir des limites d'âges pour le recrutement fondées, notamment, sur une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Cependant, le Collège de la HALDE souligne qu'il est nécessaire que ces limites soient justifiées par un objectif légitime et que les exigences posées soient proportionnées au but recherché.

C'est pourquoi il demande aux entreprises concernées de lui présenter les éléments qui, aujourd'hui, justifient le maintien d'une limite d'âge pour le re-

crutement d'agents statutaires conformément aux dispositions de la 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.

La HALDE adresse les mêmes demandes au Premier ministre et aux ministres assurant la tutelle de ces entreprises (ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, ministre des Transports). Depuis la notification de ses recommandations, elle entretient avec les quatre entreprises concernées un dialogue autour des justifications apportées.

Les entreprises EDF et GDF font état de la volonté exprimée par leurs ministres de tutelle de modifier, dans le sens souhaité par la HALDE, les dispositions du statut des personnels des entreprises électriques et gazières relatives aux conditions d'âge à l'embauche. Un projet de décret modifiant le statut obtient un avis favorable du Conseil supérieur de l'énergie, réuni le 26 septembre 2006. La HALDE demeure attentive à la publication de ce décret et à la suppression effective de la condition d'âge pour l'embauche des personnels permanents d'EDF et de GDF.

- S'agissant de la SNCF, cette entreprise présente, suite à la notification de la recommandation susvisée, un argumentaire justifiant les critères d'âge qui donne lieu à des observations formulées par le Collège de la HALDE.

En premier lieu, il est noté que, si la fixation d'un âge maximum d'embauche peut être fondée sur la durée d'une formation préalable requise eu égard à la spécificité de certaines fonctions, cette dérogation ne peut s'entendre que pour les postes concernés par cette formation et ne saurait justifier l'existence d'une condition d'âge, fixée uniformément à 30 ans, pour tous les emplois permanents de l'entreprise. De plus, pour les emplois effectivement concernés, il est rappelé que l'entreprise doit démontrer que la fixation d'un âge maximum pour le recrutement constitue une mesure justement appropriée au regard de la durée de la formation indispensable. En second lieu, il est souligné que les exigences et responsabilités inhérentes à certains métiers existants dans l'entreprise ne sauraient expliquer le

maintien d'une condition d'âge à l'embauche indifférenciée pour l'ensemble des emplois statutaires. Enfin, il est relevé que les dispositions du régime spécial des retraites de la SNCF propres aux agents de conduite ne peuvent suffire à exclure de l'accès à tous les emplois les personnes ne répondant pas à la condition d'âge prévue par le statut.

La SNCF présente de nouvelles observations qui appellent les conclusions suivantes de la part du Collège de la HALDE.

En premier lieu, l'entreprise avance que l'embauche à l'âge maximum de 30 ans permet à tous les agents statutaires de bénéficier d'une pleine retraite dès 55 ans. La HALDE considère que cet objectif ne paraît pas suffisant pour autoriser une dérogation à l'interdiction de discriminer à l'embauche en raison de l'âge. Elle note que toute personne peut se constituer une retraite par une succession d'activités exercées dans différentes entreprises.

En second lieu, la HALDE remarque que les agents qui n'ont pas cotisé un nombre suffisant d'années (15 ans) pour bénéficier du régime spécial, sont reversés dans le régime général des retraites. Ils sont donc assurés des droits à la retraite tels que garantis par le régime général. Aussi, la HALDE estime que le bénéfice des avantages propres au régime spécial des retraites de la SNCF ne saurait suffire à justifier une limite unique d'âge à 30 ans pour tous les recrutements.

Enfin, la HALDE retient que la SNCF, qui avance que les emplois contractuels (non soumis à l'exigence d'âge) offrent une voie d'accès à l'emploi équivalente, ne précise pas la proportion des embauches effectuées par la voie contractuelle par rapport à celles conclues dans le cadre statutaire, ni la typologie des emplois concernés. Ainsi, l'entreprise ne justifie pas que la voie contractuelle soit effectivement équivalente à la voie statutaire dans l'accès à l'emploi dans l'entreprise.

- S'agissant de la RATP, cette entreprise présente un argumentaire tendant à justifier les critères d'âge qui conduit le Collège de la HALDE à formuler les observations suivantes.

En premier lieu, il est rappelé que la durée minimale de cotisation, fixée à 15 ans, pour prétendre au bénéfice du régime spécifique des retraites de la RATP ne saurait interdire l'embauche de personnes âgées de plus de 35 ans. En effet, au-delà de cet âge, certaines d'entre elles peuvent encore envisager une carrière au sein de l'entreprise suffisamment longue pour cotiser au régime spécial pendant quinze ans au moins avant d'atteindre la limite d'âge de leur emploi. De plus, pour les personnes qui ne seraient pas en mesure de cotiser un nombre suffisant d'années pour accéder aux pensions de retraite propres à la RATP, il pourrait être envisagé un système de réversion dans le régime général, comparable au dispositif existant pour les agents de la fonction publique ou tout autre système adapté à de telles pensions. Il appartiendrait simplement à la RATP d'en informer les candidats.

En second lieu, il apparaît que les règles d'attribution d'annuités supplémentaires propres au régime spécial des retraites de la RATP ne sauraient constituer, à elles seules, un objectif légitime autorisant à exclure de l'accès à l'emploi toutes les personnes ne répondant pas à la condition d'âge prévue par le statut.

Enfin, l'article 187 du statut de la RATP définit comme agents temporaires, non soumis aux dispositions statutaires, « les agents embauchés pour une durée limitée, notamment pour accomplir des travaux exceptionnels ou pour assurer le remplacement d'agents (...) » ; il est relevé à cet égard que le recrutement d'agents contractuels ne peut être considéré comme une voie d'accès à l'emploi au sein de la RATP comparable à celle des emplois statutaires.

La RATP ne présente pas, à ce jour, de nouvelles observations.

Qu'il s'agisse de cette entreprise ou de la SNCF, la HALDE souhaite poursuivre le dialogue engagé, afin d'aboutir à des solutions conciliant au mieux leurs exigences avec les impératifs de lutte contre les discriminations à l'embauche en raison de l'âge.

Les différentes formes de discrimination analysées et mises en évidence par le Collège de la HALDE montrent que les garanties offertes par le principe d'égalité d'accès aux emplois publics n'éradiquent pas les comportements discriminatoires du recrutement dans le secteur public. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle le Collège de la HALDE souligne l'importance de l'accès aux documents administratifs au regard de l'aménagement de la charge de la preuve.

Il estime que les obstacles posés par l'administration à l'exercice du droit d'accès à des documents administratifs communicables de plein droit peuvent être préjudiciables aux personnes victimes de discrimination dès lors qu'elles se trouvent empêchées de faire valoir leur droit au respect du principe d'égalité de traitement. En conséquence, il recommande au ministre de la Fonction publique d'adresser à l'ensemble des agents une instruction appelant leur attention sur les dispositions de l'article 19 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 et les conséquences résultant d'un refus d'accès aux documents administratifs communicables de plein droit (délibération n° 2006-223 du 23 octobre 2006). Le 19 décembre 2006, le ministre fait savoir qu'il se conforme aux recommandations de la HALDE.

Il ressort des réclamations adressées à la HALDE, des enquêtes réalisées dans le cadre de l'instruction des dossiers, et des délibérations, que les discriminations dans l'accès à l'emploi mettent en jeu des motifs similaires, quel que soit le secteur, privé ou public, dans lequel elles ont cours.

L'analyse des discriminations dans l'emploi révèle en revanche la diversité, non seulement des motifs, mais aussi et surtout des pratiques discriminatoires. Il se dégage cependant des solutions concrètes apportées par la HALDE au cas par cas pour faire face à cette diversité, un corps de doctrine structuré par un certain nombre de principes appelés à encadrer la lutte contre les discriminations.

III. B - LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

Eu égard à la place que les discriminations à l'embauche occupent dans le débat public, les discriminations dans l'emploi apparaissent encore au second plan. Secteurs privé et public confondus, ces dernières constituent pourtant 30 % des réclamations adressées à la HALDE en 2006, ce qui fait de ce type de discrimination le premier motif de saisine de la haute autorité.

Les pratiques discriminatoires contestées mettent en jeu la plupart des critères prohibés par le droit positif. Elles touchent de surcroît tous les aspects de la vie professionnelle des salariés. Pour le secteur privé : le licenciement, mais aussi la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement de contrat (article L.122-45 du code du travail). Pour les fonctionnaires : la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation (article 6 de la loi du 13 juillet 1983). Ces pratiques revêtent en outre des formes multiples : différences de traitement qui peuvent affecter, selon des modalités variées, tous les domaines de la vie professionnelle, comportements de harcèlement fondés sur un motif discriminatoire, mesures de rétorsion visant à faire pression, là encore sous des formes diverses, sur les salariés aux prises avec des faits de discrimination, licenciements de nature discriminatoire, refus d'aménagement de poste opposés aux travailleurs handicapés, etc. Paradoxalement, cette diversité des pratiques discriminatoires est largement indépendante des différences statutaires qui opposent les salariés du secteur privé et les agents du secteur public. La carrière des salariés soumis au code du travail repose sur le pouvoir de direction du chef d'entreprise. Ce pouvoir, né du contrat de travail, confère à l'employeur le droit d'évaluer le travail de ses salariés et d'assurer leur promotion au choix. Ces mesures patronales ne doivent toutefois révéler aucune discrimination visée à l'article L.122-45, sauf à encourir la nullité. Le statut de la fonction publique est régi par des règles différentes. Il assure aux fonctionnaires la garantie de l'emploi et

leur permet un avancement d'échelon à l'ancienneté. Par ailleurs, la jurisprudence administrative développe le principe protecteur de l'égalité de traitement des membres d'un même corps.

En dépit de ces caractéristiques qui distinguent le droit du travail et le droit de la fonction publique, les diverses pratiques discriminatoires dont la haute autorité a à connaître présentent des caractères assez largement comparables, bien qu'elles appellent des solutions différentes.

A - Discrimination salariale entre hommes et femmes

Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est aujourd'hui de 80 % alors qu'il n'était que de 40 % au début des années 1960. Cette féminisation du monde du travail ne supprime pas les écarts de salaire entre hommes et femmes. Avec un niveau de formation équivalent, un âge identique et une expérience comparable, la rémunération d'une femme est inférieure de 10 à 15 % à celle d'un homme travaillant dans un établissement de même taille et du même secteur.

Cette discrimination salariale entre hommes et femmes est pourtant prohibée par droit communautaire. La directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins est intégrée à la 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.

Cette forme de discrimination est également condamnée par le droit interne, depuis que la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 (dite « loi Roudy ») a introduit à l'article L. 123-1 du code du travail l'interdiction de prendre en considération le sexe, notamment en matière de rémunération. La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes renforce cette protection.

Parallèlement, la Cour de cassation considère que l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, qui est une application de la règle plus générale « à travail égal, salaire égal » énoncée par les articles L. 133-5 4° et L.136-2 8° du code du travail, contraint l'employeur à assurer une rémunération identique pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique (Cass. soc. 29 octobre 1996 ; Cass. soc., 12 juillet 2006).

Cependant une difficulté essentielle demeure : distinguer clairement la différenciation des rémunérations, licite, de la discrimination, illégale. Cette difficulté est d'autant plus grande que la différence de traitement entre deux salariés d'une même entreprise est inhérente aux politiques d'individualisation des salaires.

Le Collège de la haute autorité s'attache à combler cette brèche dans laquelle s'insinue souvent la discrimination salariale entre hommes et femmes et derrière laquelle se retranchent les employeurs mis en cause.

La haute autorité est saisie par une salariée, ingénieur en négociation commerciale, d'une réclamation relative à l'inégalité de rémunération dont elle estime avoir fait l'objet en raison de son sexe : d'autres ingénieurs, hommes, recrutés après elle auraient perçu des salaires sensiblement plus élevés. La réclamante considère également que son licenciement, que l'employeur justifie par les « perturbations engendrées par son absence » pour congés de maladie, est consécutif à la dénonciation de la discrimination.

L'enquête réalisée par la haute autorité conduit à examiner les conditions de prise en compte de l'expérience professionnelle des différents candidats recrutés par la société. Elle révèle non seulement que celle de la réclamante n'est pas retenue, mais aussi que celle des ingénieurs commerciaux de sexe masculin leur permet de débiter à un niveau supérieur de rémunération.

Or, la réclamante bénéficie d'une expérience supérieure de cinq années au minimum à celle de ses collègues masculins.

Sa rémunération, au moment de son recrutement, est toutefois inférieure à celle de ses collègues, sans que leur parcours professionnel ne puisse substantiellement le justifier, et alors même que les fonctions occupées sont identiques.

L'enquête révèle également que lors de son recrutement la réclamante occupe un grade indiciaire inférieur à celui des ingénieurs commerciaux.

Sur la base de cette enquête, et en s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de cassation précitée relative au principe « à travail égal, salaire égal », le Collège de la haute autorité considère que la réclamante fait l'objet d'une discrimination salariale à raison de son sexe.

S'agissant du licenciement de la réclamante, l'enquête s'est orientée vers les justifications apportées par l'employeur. Elle a permis de faire apparaître que, sur la période considérée, plusieurs autres salariés avaient bénéficié d'arrêts maladies d'une durée importante et parfois supérieure à la durée d'absence de la réclamante, sans qu'aucun d'eux n'ait fait l'objet d'une mesure comparable.

Le Collège constate également que les arrêts maladie de la réclamante, postérieurs à la contestation de son niveau de rémunération, sont consécutifs aux pressions psychologiques dont elle estime avoir été l'objet. Plusieurs certificats médicaux établissent que l'état de santé de la réclamante n'est pas étranger à ses conditions de travail difficiles.

À partir de ces éléments de fait, le Collège relève d'abord qu'il résulte de la combinaison de l'article 5 de la directive 75/117/CEE et de l'article L.122-45 alinéa 3 du code du travail que les salariés sont protégés contre tout licenciement qui constituerait une mesure de représailles de la part de l'employeur à une plainte formulée visant à faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations.

Il s'appuie ensuite sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, en vertu de laquelle « le licenciement est nul s'il intervient à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qu'il est jugé qu'il ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse (Cass. soc, 28 novembre 2000).

Constatant que le mis en cause n'apporte aucun élément sur la nature des perturbations entraînées par les congés maladies de la réclamante, le Collège estime que le licenciement constitue une sanction déguisée. Il est en conséquence décidé que la haute autorité présentera ses observations devant la juridiction saisie (délibération n° 2006-248 du 20 novembre 2006).

B - Harcèlement moral discriminatoire dans la fonction publique

La 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 applicable à toutes les personnes, tant pour le secteur public que privé, prévoit dans son article 2 alinéa 3 que « le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination (...) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Cette directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

Aux termes de l'article 6 alinéa 2 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de

leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ».

L'article 6 quinquies de la même loi dispose quant à lui qu'« *aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

De la combinaison de ces dispositions et conformément à la délibération n° 2005-77 du 28 novembre 2005 du Collège de la haute autorité, le harcèlement fondé sur un critère discriminatoire est un harcèlement discriminatoire relevant de la compétence de la HALDE.

Le harcèlement moral discriminatoire, c'est-à-dire le harcèlement moral effectué à raison d'un critère prohibé est protéiforme. Ainsi, il peut s'agir de pressions directement exercées à la fois par les subordonnés d'un agent, par ses collègues de même niveau hiérarchique et, de manière plus courante, par la hiérarchie de l'agent. Il y a encore harcèlement lorsque des procédures, par ailleurs totalement légales, sont détournées de leurs fins dans le but non avoué de mettre en difficulté l'agent. Enfin, l'administration est l'auteur d'un harcèlement moral discriminatoire lorsqu'un de ses agents est victime de tels comportements sous le regard passif de la hiérarchie ou bien encore dans l'hypothèse où la seule réponse apportée par l'administration consiste dans la mutation ou le déplacement géographique de l'agent.

La haute autorité est saisie d'une réclamation exemplaire à plus d'un titre. En effet, dans cette affaire, le fonctionnaire, victime d'un harcèlement moral discriminatoire à raison de son orientation sexuelle, fait l'objet d'un harcèlement à la fois de la part de ses subordonnés et de certains de ses collègues et ce, sans que la hiérarchie de l'agent ne mette en œuvre des mesures propres à faire cesser les comportements gravement dommageables.

Dans cette affaire, l'enquête de la HALDE met en évidence que le réclamant fait l'objet d'une violente cabale homophobe de la part de ses subordonnés. Avertie de cette situation, la seule réponse donnée par l'administration consiste à muter la victime de ces agissements. Sur ce point, la haute autorité rappelle que la loi du 13 juillet 1983 interdit que des mesures concernant notamment la notation, la promotion, l'affectation et la mutation puissent être prises à l'égard d'un fonctionnaire en considération du fait qu'il subit un harcèlement discriminatoire. Or, chacun des épisodes dont fait état le réclamant se conclut par une mutation en urgence. Si la haute autorité n'ignore pas que, dans le cas d'espèce, les différentes mutations dont fait l'objet l'agent ont pour objectif sa protection, elle estime que l'administration ne peut méconnaître leur portée symbolique : dans la mesure où elles peuvent revêtir pour le réclamant le caractère d'une sanction, d'autant que le ou les auteur(s) des agissements supposés restent impunis, ces mutations doivent être assorties d'une prise en charge spécifique de l'intéressé ainsi que des mesures permettant que les agissements en question cessent et ne puissent se renouveler à l'avenir.

Cette même affaire permet de mettre en évidence l'utilisation par l'administration de procédures de contrôle détournées de leurs fins. C'est ainsi que l'administration, usant de ses pouvoirs de contrôle en matière de congé maladie, fait subir à son agent deux contre-visites successives, espacées d'à peine quinze jours. L'enquête révèle que la seconde contre-visite subie par l'agent n'a pas pour objet de vérifier la réalité de la situation du fonctionnaire au regard du congé maladie de sorte que cette seconde contre-visite ne relève pas du contrôle des congés maladie. L'administration n'étant pas en mesure de fournir une explication convaincante concernant la mise en œuvre de cette procédure, la haute autorité considère qu'en réalité l'administration, par son détournement de procédure, commet un abus de pouvoir.

Enfin, dans cette affaire, le harcèlement se manifeste également par un traitement singulier de l'agent.

L'agent de la fonction publique, et plus particulièrement le fonctionnaire, a l'obligation statutaire d'obéir à sa hiérarchie. Ce devoir d'obéissance, corollaire du principe hiérarchique, s'accompagne pour les supérieurs d'un devoir de respect de la dignité de l'agent. Lorsque l'attitude de ces derniers, par leur persistance et leur répétition, à l'égard de l'agent, révèle un traitement singulier et a pour conséquence, notamment, son isolement conduisant à une détérioration de son état de santé, l'administration excède les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

C'est pourquoi, dans cette affaire, la haute autorité estime que l'agent est victime d'un harcèlement moral discriminatoire à raison de son orientation sexuelle. La responsabilité, à la fois des subordonnés de l'agent harcelé devant être recherchée ainsi que celle de la hiérarchie qui, à défaut d'être passive, n'a pour seule réponse que la mutation pure et simple de son agent, la haute autorité demande au ministre de tutelle de l'administration concernée de saisir le corps de contrôle. Le ministre intéressé fait savoir à la haute autorité qu'une enquête est en cours.

Par ailleurs, dans le but de préserver l'état de santé du réclamant, la haute autorité recommande au ministre de tutelle son reclassement dans les meilleurs délais.

Ce reclassement devra être accompagné des mesures propres à assurer la reconstruction d'un dialogue entre le réclamant et son administration d'accueil. À cette fin, la haute autorité recommande la mise en place d'une médiation entre l'administration et son agent conformément à l'article 7 de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité. Il convient de rappeler que l'accord préalable des parties est nécessaire. Le ministre donne son accord pour que soit procédé à une médiation. Cette dernière, généralement assurée par un avocat désigné par la haute autorité (celle-ci prenant en charge les frais y afférant), a pour objet de permettre aux parties de retrouver, dans un contexte d'apaisement, un dialogue en vue de dégager une solution prenant en compte les intérêts en présence.

Enfin, compte tenu du fait qu'il ressort de l'enquête une méconnaissance de la part des agents de la fonction publique des mécanismes du harcèlement moral discriminatoire, la haute autorité recommande de prendre les mesures nécessaires visant à adresser des instructions de caractère général dans le but de rappeler les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires concernant la prohibition de la discrimination et du harcèlement discriminatoire, notamment à raison de l'orientation sexuelle.

Il convient de souligner que l'action de la HALDE n'aurait pas été aussi efficace sans le soutien d'un syndicat et d'une association de lutte contre l'homophobie dans le milieu professionnel. Ils ont contribué pour une part essentielle à la démarche d'administration de la preuve.

C - Mesures de représailles

La haute autorité est saisie d'une réclamation relative, d'une part, à la prise en considération de l'activité syndicale de la réclamante dans son déroulement de carrière, et d'autre part, à une mesure de licenciement prise à son encontre après dénonciation de la pratique discriminatoire de son employeur à l'inspection du travail.

La prise en considération de l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale dans le déroulement de carrière est prohibée par la loi.

L'article L.122-45 alinéa 1 du code du travail dispose « (...) aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison (...) de ses activités syndicales ».

L'article L. 412-2 alinéa 1 du code du travail dispose : « il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter

ses décisions en ce qui concerne notamment (...) la conduite et répartition du travail (...) l'avancement (...) »

L'enquête de la haute autorité fait apparaître clairement que l'employeur prend en considération l'appartenance ou l'activité syndicale de la réclamante pour arrêter les décisions professionnelles la concernant.

La dénonciation de la pratique discriminatoire de son employeur à l'inspection du travail paraît être à l'origine du licenciement de la réclamante.

Par un arrêt du 28 novembre 2000, la chambre sociale de la Cour de cassation estime qu'un salarié n'a pas à apporter la preuve du lien de causalité entre son licenciement et l'action en justice engagée par lui sur la base d'une action en discrimination. La Cour considère que la nullité du licenciement doit être prononcée dès lors que l'employeur n'apporte pas de justification objective et étrangère pour motiver le licenciement qui suit l'action en justice engagée par une salariée pour discrimination salariale, ce licenciement étant dès lors considéré comme une mesure de représailles.

La haute autorité est vigilante quant aux éventuelles sanctions encourues, à titre de représailles, par les personnes témoignant de faits discriminatoires ou par celles qui les allèguent, en protégeant, chaque fois que c'est possible, l'anonymat du réclamant. Le risque de représailles (notamment par la perte de l'emploi) explique en effet la difficulté pour le salarié de trouver des témoins. Plus largement, il s'agit de protéger ceux qui décident d'agir au sein de l'entreprise ou en direction de l'inspection du travail ou encore des tribunaux.

Appliquant les mécanismes classiques du renversement de la charge de la preuve, la haute autorité considère que le licenciement qui fait suite à une action visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement, auprès de l'employeur ou de l'inspection du travail, doit être considéré de la même manière que celui qui fait suite à une action en justice visant à faire respecter ce même prin-

cipe. Il revient dès lors à l'employeur de prouver que le licenciement ne constitue pas une mesure de rétorsion et repose sur une autre cause, sans lien avec l'action introduite par le réclamant. Par hypothèse, il reviendra aux juges d'examiner son caractère réel et sérieux.

L'article 11 de la 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 dispose que : « Les travailleurs doivent être protégés contre tout licenciement ou tout traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ».

Les dispositions adoptées en transposition de la directive doivent être interprétées en conformité avec elle. Ainsi de l'article L.122-45 alinéa 3 du code du travail qui dispose qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés... ». Il en va de même de l'article L.122-45-2 alinéa 1 en vertu duquel : « est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié (...) sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice ».

Dans cette espèce, le Collège de la haute autorité considère – aucune justification au licenciement n'étant apportée par l'employeur – que la concordance chronologique entre la dénonciation d'une pratique discriminatoire et le licenciement permet de présumer que le licenciement fait suite à la plainte de la réclamante et au constat de discrimination de l'inspecteur du travail et qu'elle a ainsi fait l'objet d'une mesure de représailles.

Conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité, la HALDE demande à être entendue par le conseil de prud'hommes.

III. C - LES DISCRIMINATIONS EN MATIÈRE DE RETRAITE

Les discriminations en matière d'emploi touchent également la retraite dont les conditions d'obtention peuvent varier selon des critères pourtant prohibés par le droit. Les cas concernent notamment le sexe et le handicap.

A - Les discriminations fondées sur le sexe

La HALDE est saisie successivement par des réclamants de sexe masculin fonctionnaires, des agents statutaires d'EDF-GDF et enfin des salariés du secteur privé, ayant trois enfants et s'étant vu refuser par leur employeur le bénéfice d'un départ anticipé à la retraite ou d'une bonification d'ancienneté au moment de la liquidation de leur pension, au motif que ces avantages sont réservés aux seules mères de trois enfants.

La discrimination sexiste résulte du fait que ces hommes ne peuvent bénéficier, pour la date de jouissance de leur pension ou pour la prise en compte de bonifications d'ancienneté (ou majoration de durée d'assurance), des mêmes avantages que les femmes, mères de trois enfants.

Le Collège de la HALDE reconnaît, dans chaque hypothèse, l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe. Le fondement juridique de ces décisions – ainsi que la nature de la discrimination – n'est cependant pas identique selon les cas de figure et est avant tout fonction de la nature du régime de retraite en cause.

La CJCE juge que le régime de retraite des fonctionnaires, comme celui des entreprises à statut EDF-GDF, sont des régimes professionnels de retraite impliquant l'application de la directive 86/378 du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Elle en déduit que les dispositions législatives françaises – réservant le bénéfice d'une retraite anticipée avec jouissance immédiate ou des bonifications d'ancienneté aux seules mères de trois enfants, en excluant les pères dans une situation identique – sont, de ce fait, contraires au principe d'égalité de trai-

tement. La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites modifie le code des pensions civiles et militaires en permettant aux pères et aux mères de bénéficier des mêmes avantages liés à la date de liquidation de la pension de retraite ainsi qu'aux bonifications d'ancienneté.

Cette réforme reste cependant incomplète tant pour les régimes spéciaux de retraite que pour le régime propre aux fonctionnaires.

- S'agissant du régime spécial d'EDF-GDF, l'exclusion des hommes des avantages précités réservés aux femmes, mères de trois enfants, est prévue par les 1^{er} et 2^e paragraphes de l'article 3 de l'annexe 3 au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

La modification législative, opérée en 2003, n'a d'effet que sur le code des pensions civiles et militaires et ne supprime pas l'inégalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes spéciaux de retraite des entreprises à statut, notamment celle d'EDF et GDF.

Or, ces avantages accordés aux femmes ayant élevé des enfants ne visent pas à compenser les désavantages liés au congé de maternité ou à l'éloignement du service après l'accouchement, ni à les aider à mener leur vie professionnelle sur un pied d'égalité avec les hommes, mais uniquement à leur offrir, au moment de leur départ à la retraite, certains avantages en lien avec la période consacrée à l'éducation des enfants. Le traitement différencié des hommes et des femmes n'apparaît donc pas justifié au regard de l'objectif de la mesure qui est de prendre en compte une période liée à l'éducation de ses enfants. Ainsi en a d'ailleurs jugé le Conseil d'État le 7 juin 2006.

Dans la délibération n° 2006-314 du 18 décembre 2006, le Collège de la HALDE estime que les dispositions des 1^{er} et 2^e paragraphes de l'article 3 de l'annexe 3 au statut national du personnel des industries électriques et gazières établissent une discrimination fondée sur le sexe. Il recommande au ministre délégué à l'Industrie, au président directeur général d'EDF, ainsi qu'au président directeur général de GDF, la modification de

ces règles, conformément à l'article 11 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la HALDE. Enfin, il décide de présenter les observations de la HALDE devant les juridictions saisies, conformément à l'article 13 de la loi relative à sa création.

- S'agissant du code des pensions civiles et militaires de retraites, au vu des nouvelles dispositions liées à la réforme de 2003, les fonctionnaires – pères ou mères – ne bénéficient des mêmes avantages liés à la date de liquidation de la pension de retraite ainsi qu'aux bonifications d'ancienneté, qu'à la condition qu'ils aient interrompu leur activité pendant deux mois pour l'éducation de leurs enfants.

La nouvelle législation instaure donc, en apparence, une égalité de traitement entre les hommes et les femmes placés dans une situation identique en ce qui concerne les conditions de liquidation de la pension de retraite et de bonification d'ancienneté.

Pourtant, au vu des articles R37 et R13 du code des pensions civiles et militaires, la période d'interruption d'activité pour se consacrer à l'éducation des enfants doit être de deux mois au moins, de façon continue, et intervenir dans le cadre du congé de maternité, du congé de paternité, du congé d'adoption, du congé parental ou de présence parentale ou enfin d'une disponibilité pour élever son enfant.

Il résulte de ce qui précède que le critère de durée continue de deux mois d'interruption de l'activité bien qu'apparemment neutre est néanmoins susceptible d'entraîner un désavantage pour les hommes. Compte tenu de la supériorité de la durée légale des congés de maternité et de leur caractère obligatoire (8 semaines au minimum) par rapport au congé de paternité notamment, les femmes semblent pouvoir bénéficier systématiquement de ces avantages. De surcroît, les hommes ayant élevé des enfants nés avant l'instauration du congé de paternité en 2002, du congé parental (ouvert de plein droit aux hommes en 1984) et du congé de présence parentale en 2001, en sont exclus.

Ces avantages accordés aux femmes dans les faits ne pourraient être justifiés que dans deux hypothèses : soit en vue de compenser les désavantages liés au congé de maternité ou à l'éloignement du service après l'accouchement, soit en vue d'aider les femmes à mener leur vie professionnelle sur un pied d'égalité avec les hommes (mesures d'actions positives). Or, il s'avère que ces mesures tendent uniquement à leur offrir, au moment de leur départ à la retraite, certains avantages en lien avec la période consacrée à l'éducation des enfants. Elles sont des compensations pour charges familiales et non des compensations pour charges de maternité.

Le critère de deux mois continus d'interruption d'activité – qui revient à favoriser systématiquement dans les faits les femmes quant à l'octroi de ces avantages – n'apparaît donc pas justifié au regard de l'objectif de la mesure qui est de prendre en compte une période d'inactivité liée à l'éducation de ses enfants.

C'est dans ce sens que le Collège de la HALDE interroge le Premier ministre et le ministre de la Fonction publique sur les justifications du critère d'interruption d'activité défini par les articles précités du code des pensions civiles et militaires de retraite, critère apparemment neutre mais conduisant, en réalité, à favoriser systématiquement les femmes (délibération n° 2005-32 du 26 septembre 2005).

En réponse, le ministre de la Fonction publique présente au Président de la HALDE les raisons et les justifications du critère susmentionné. Il se borne à rappeler qu'il n'existe plus de discrimination directe instaurée par la loi puisqu'un unique critère pour l'octroi de bonifications est utilisé pour les fonctionnaires masculins et féminins. Il n'apporte en revanche aucune réponse concernant la discrimination indirecte que le nouveau dispositif met en œuvre, liée au fait que les femmes, de par la durée du congé de maternité et son caractère obligatoire, interrompent systématiquement leur activité professionnelle pour l'éducation de leurs enfants.

Le Collège estime que les justifications ministérielles demeurent en deçà de recommandations de la HALDE et qu'il est opportun d'appeler une nouvelle fois l'attention du ministre concerné afin qu'il fasse connaître ses observations sur ce point.

- S'agissant du régime général de retraite français, la CJCE l'a qualifié de régime légal impliquant l'application de la directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de Sécurité sociale. Or, celle-ci dispose que les États membres – tout en prenant les mesures nécessaires à la suppression de dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe d'égalité de traitement – peuvent néanmoins exclure de son champ d'application les avantages accordés en matière d'assurance vieillesse aux personnes qui ont élevé des enfants. Ces avantages ne constituent pas de véritables rémunérations au sens de l'article 141 du Traité instituant la Communauté européenne et ne sont pas, de ce fait, soumis à l'application directe du principe d'égalité de traitement prévu par cet article. L'égalité doit tout de même être mise en œuvre mais de manière progressive, ce qui permet d'accorder certains avantages, de manière temporaire, aux seules femmes, contrairement à ce qui aurait été possible dans le cadre d'un régime professionnel de retraite.

L'article L. 351-4 du code de la Sécurité sociale, réservant le bénéfice d'une retraite anticipée avec jouissance immédiate ou des majorations de durée d'assurance aux seules mères de trois enfants, en excluant les pères dans une situation identique, est conforme au droit communautaire mais cependant discriminatoire au regard de la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH).

Pour constater cette discrimination, le Collège de la HALDE se fonde, dans la délibération n°2005-43 du 3 octobre 2005, sur les articles 14 de la CEDH et 1^{er} du premier protocole additionnel à cette convention desquels il résulte que le droit au respect de ses biens doit être assuré à chacun sans distinction à raison du sexe notamment si elle n'est pas fondée sur des critères objectifs en

rapport avec le but poursuivi. Or, le Conseil d'État considère que les pensions de retraite constituent une créance devant être regardée comme un bien au sens de cette stipulation.

Selon l'article D351-1-7 du code de la Sécurité sociale, le but poursuivi par l'instauration d'une majoration de durée d'assurance pour le calcul des droits à la retraite est uniquement de conférer des avantages en lien avec la période consacrée à l'éducation de ses enfants et non pas, là encore, de compenser les désavantages liés au congé de maternité ou à l'éloignement du service après l'accouchement, ni d'aider les bénéficiaires à mener leur vie professionnelle sur un pied d'égalité avec les hommes.

La HALDE considère que l'exclusion de cet avantage des hommes ayant élevé leurs enfants n'apparaît pas compatible avec l'article 14 de la CEDH et demande au Premier ministre, en l'absence de justifications, de prévoir la modification de l'article litigieux.

En août 2006, le ministre de la Sécurité sociale communique à la HALDE les justifications demandées par son Président. Il avance que, de manière générale, les femmes sont désavantagées pour les droits à retraite en raison des inégalités en matière de durée d'assurance, de rémunérations et de fréquence du temps partiel. Au regard de ces éléments, les majorations d'assurances prévues par le code de la Sécurité sociale permettraient au législateur d'adopter des mesures dites positives à l'égard des femmes, dans le but légitime de réduire ces écarts au moment de la liquidation de la pension de retraite. Le ministre justifie ainsi le mécanisme de l'article L. 351-4 précité par « l'importance des inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière de droit à retraite ».

Sans nier le fait que les inégalités entre les hommes et les femmes précédemment décrites trouvent leur origine, pour une part importante, dans les obstacles que rencontrent les mères de famille dans le déroulement de leur carrière, ayant un impact sur leurs droits à retraite, il convient de préciser néanmoins que la situation à comparer en l'espèce n'est pas celle des hommes

et des femmes, de manière générale, mais celle des mères et des pères interrompant leur activité pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants.

En effet, en premier lieu, s'il s'agit de compenser des écarts de salaires entre hommes et femmes durant leur carrière, il conviendrait d'appliquer un mécanisme de compensation, lors de la liquidation de la pension de retraite, à l'ensemble des femmes et non aux seules mères qui – mêmes si elles sont plus nombreuses – ne sont pas les seules à être victimes d'inégalités en matière de rémunération et de durée d'assurance.

En second lieu, ce mécanisme de compensation lié au fait que, statistiquement, les femmes consacrent davantage de temps à l'éducation de leurs enfants que les hommes, aussi légitime soit-il, ne peut conduire, sans porter atteinte au principe de non-discrimination, à exclure les hommes ayant eux-mêmes mis un frein au déroulement de leur carrière en raison de la période qu'ils choisissent de consacrer à l'éducation des enfants. En effet, les avantages accordés aux femmes en vertu de l'article L. 351-4 du code de la Sécurité sociale ne visent pas à compenser les désavantages liés au congé de maternité ou à l'éloignement du service après l'accouchement, ni à les aider à mener leur vie professionnelle sur un pied d'égalité avec les hommes, mais uniquement à leur offrir, au moment de leur départ à la retraite, certains avantages en lien avec la période consacrée à l'éducation des enfants. Ainsi, le traitement différencié des hommes et des femmes n'apparaît pas justifié au regard de l'objectif de la mesure qui est de prendre en compte une période d'inactivité liée à l'éducation de ses enfants.

En dernier lieu, il convient de rappeler qu'il n'entre pas dans les compétences du Conseil constitutionnel d'examiner la conformité de la loi aux traités ou accords internationaux. Or, le Collège de la HALDE, dans la délibération n° 2005-43, conclut à l'incompatibilité entre l'article L. 351-4 du code de la sécurité sociale et l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme, ce que le Conseil constitutionnel n'avait pas la possibilité de faire dans la décision de 2004

sur laquelle se fonde le ministre dans sa réponse du 6 août 2006.

Au regard de ce qui précède, le Président de la HALDE adresse un nouveau courrier au ministre lui indiquant que les éléments communiqués ne lui paraissent pas de nature à satisfaire aux exigences formulées par le Collège dans sa délibération précitée. Il lui demande de faire modifier la législation dans un délai de trois mois.

B - Les discriminations fondées sur le handicap

Les discriminations fondées sur le handicap touchent d'abord la retraite anticipée des personnes handicapées, laquelle fait l'objet de deux délibérations de la HALDE. La première relative aux fonctionnaires handicapés, la seconde aux travailleurs handicapés du secteur privé.

- S'agissant de la retraite anticipée des fonctionnaires handicapés, la HALDE est saisie d'une réclamation d'un fonctionnaire territorial qui allègue ne pas pouvoir bénéficier du droit à la retraite anticipée des agents des collectivités territoriales, en dépit des dispositions prévues par l'article 28-II de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, faute de publication du décret d'application nécessaire à la mise en œuvre effective des dispositions législatives.

Dans sa délibération n° 2005-99 du 16 janvier 2006, le Collège de la HALDE décide de demander au ministre de la Fonction publique et au ministre délégué aux Collectivités locales de prendre les mesures appropriées afin d'assurer dans le cadre de la loi du 11 février 2005, le droit à la retraite anticipée des fonctionnaires handicapés et donc, d'adopter, dans les plus brefs délais, le décret visé à l'article L. 24-5° du code des pensions civiles et militaires.

Pour rappel, l'article 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 abaisse de soixante à cinquante-cinq ans l'âge auquel un travailleur handicapé

peut prendre sa retraite sans se voir appliquer une décote, sous réserve de présenter un taux d'invalidité au moins égal à 80 % et de justifier d'une durée minimum d'assurance.

Initialement prévu pour les seuls ressortissants du régime général, du régime agricole et de celui des artisans, ce dispositif de retraite anticipée est étendu aux fonctionnaires handicapés par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005. L'adoption du décret d'application conditionnant l'entrée en vigueur du dispositif, notamment préconisé par la HALDE, est retardée car il s'avère que la rédaction proposée par la loi du 11 février 2005 pour les trois fonctions publiques constitue une source d'iniquité : elle conduit en effet à de fortes divergences entre ressortissants du régime général et du régime de la fonction publique (majoration de pension identique quel que soit l'âge du départ en retraite anticipée, cessation brutale de la majoration de pension à 60 ans). Ces incohérences ont pour conséquence la non publication du décret d'application correspondant et l'impossibilité, pour les fonctionnaires handicapés, de bénéficier jusqu'à présent de la retraite anticipée.

Afin de remédier à cette situation, un amendement portant article additionnel est introduit dans le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Mais, dans sa décision n° 2006-533 du 16 mars 2006, le Conseil constitutionnel invalide cet article, considérant que cette disposition constitue un cavalier législatif.

Une loi visant à accorder une majoration de pension de retraite aux fonctionnaires handicapés est finalement adoptée le 27 juin 2006, entraînant quelques mois plus tard celle du décret n° 2006-1682 du 12 décembre 2006 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les agents de la fonction publique handicapés.

- S'agissant de la retraite anticipée des travailleurs handicapés du secteur privé, la HALDE est saisie au sujet du décret n° 2005-1774 du 30 décembre 2005 relatif à la détermination de la majoration de pension applicable aux assurés

sociaux handicapés bénéficiant de l'abaissement de l'âge de la retraite. La FNATH estime que ce texte crée une distinction entre les bénéficiaires du dispositif de la retraite anticipée, quant au droit à la majoration de pension en fonction de la date de liquidation de la retraite.

L'article 24 de la loi n°2003-445 du 21 août 2003 introduit un droit à la retraite anticipée pour les travailleurs handicapés du secteur privé. Le décret du 17 mars 2004, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2004, précise que peuvent bénéficier de ce droit les personnes justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 80 % qui peuvent liquider leur retraite à partir de 55 ans en fonction de leur durée d'assurance dont une partie doit avoir donné lieu à des cotisations à leur charge.

L'article 28-I de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 amende le dispositif en introduisant le principe d'une majoration de pension. Cette majoration est applicable aux assurés concernés ayant liquidé une pension à compter du 1^{er} mars 2005.

Dés lors, une différence de traitement existe entre les travailleurs handicapés dont la retraite anticipée prend effet avant la loi du 11 février 2005 (c'est-à-dire depuis le 1^{er} juillet 2004, date d'entrée en vigueur du décret d'application de la loi du 21 août 2003) et ceux dont la retraite anticipée prend effet après cette loi.

Suite à l'interpellation du gouvernement par plusieurs associations et quelques parlementaires, une lettre ministérielle du 20 février 2006 adopte une mesure partielle prévoyant que la majoration de pension sera applicable aux assurés ayant liquidé une pension au titre de la retraite anticipée pour travailleurs lourdement handicapés durant la période comprise entre le 1^{er} mars 2005 et le 31 décembre 2005.

Bien que la HALDE estime que la distinction entre bénéficiaires de la retraite anticipée ne constitue pas une discrimination prohibée par la loi ou un engagement international, le Collège, dans sa délibération n° 2006-58 du 3 avril 2006, décide

d'appeler l'attention du ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille, sur l'opportunité d'étendre le bénéfice de la majoration de pension, à compter du 1^{er} janvier 2006, aux pensions prenant effet entre le 1^{er} juillet 2004 et le 1^{er} mars 2005.

La HALDE considère que la différence de traitement évoquée par la FNATH cause un préjudice réel aux travailleurs handicapés ayant pris leur retraite avant mars 2005, et qu'en créant une majoration de pension en février 2005, l'intention du législateur est d'améliorer le dispositif de la retraite anticipée qu'il vient de créer quelques mois plus tôt, et non pas d'instaurer deux régimes distincts.

La HALDE reste attentive à cette question, et relance le ministre délégué aux Personnes handicapées afin d'obtenir une réponse à sa recommandation.

Partie IV

Recueil des résumés des délibérations du Collège

INÉGALITÉS DE TRAITEMENT/ RÉGIMES DE DROIT

Délibération n° 2006-26 du 27 mars 2006

Origine - Refus d'indemnisation du Fonds de Garantie des victimes d'actes de Terrorisme et autres Infractions (FGTI) - Condition de séjour régulier ou de nationalité française

Le Fonds de garantie a informé le réclamant qu'il ne pouvait accorder une suite favorable à sa demande car il ne transmettait aucun document justifiant ni de ses ressources, ni de sa nationalité française ou de la nature régulière de son séjour au moment des faits, conditions exigées par le code de procédure pénale. Le dossier est transmis à la Commission d'indemnisation des victimes.

L'enquête de la haute autorité n'a pas révélé l'existence d'un refus discriminatoire lié à la consonance étrangère du nom de la victime, ou à l'origine supposée de cette dernière.

Le Collège appelle l'attention du ministre de la Justice quant à l'opportunité de substituer un critère de territorialité à la condition de séjour régulier exigée par les articles 706-3 et 706-14 du code de procédure pénale dans le cadre du recours en indemnité ouvert à certaines victimes de dommages résultant d'une infraction.

Délibération n° 2006-54 du 27 mars 2006

Emploi public - Sexe - Fonction publique hospitalière - Mutation - Projet d'établissement - Mesure en faveur de l'emploi des femmes - Priorité donnée à un sexe - Absence d'examen sérieux d'une candidature masculine - Discrimination - Observations devant le tribunal administratif

Le réclamant postule pour un poste au sein d'un hôpital. Dans le cadre d'un projet d'établissement, le centre hospitalier souhaite recruter une femme sur ce poste. La candidature du réclamant n'est pas étudiée. La haute autorité considère que, si le centre hospitalier peut accorder une priorité à l'embauche d'une femme dans le cadre d'une politique de promotion de l'emploi des femmes, cette priorité ne saurait être absolue.

Toutes les candidatures doivent faire l'objet d'un examen sérieux. La haute autorité considère que la priorité accordée à une femme ne peut l'être qu'entre des candidatures de niveau équivalent. La haute autorité propose de présenter ses observations devant le tribunal administratif.

Délibération n° 2006-55 du 9 mai 2006

Refus d'embauche - Âge - Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi (CAE)

Le réclamant, âgé de 55 ans, s'est rendu à un entretien d'embauche dans un collège pour un poste d'aide-documentaliste dans le cadre d'un CAE. Il résulte de l'enquête que sa candidature a été écartée en raison de l'âge de l'intéressé au motif que des directives émanant de l'inspection académique tendent à favoriser l'embauche des personnes âgées de moins de 26 ans. En raison de l'objectif légitime de lutte contre le chômage des jeunes, la priorité accordée à l'embauche des jeunes dans la mise en œuvre du CAE dans les établissements relevant de l'Éducation nationale ne constitue pas une discrimination prohibée par la loi et les engagements internationaux à condition que les circulaires prévoient des moyens appropriés et nécessaires pour parvenir à ce but. Cette priorité accordée à l'embauche d'une catégorie de demandeurs d'emploi ne saurait être absolue et justifier, à elle-seule, que soient écartées les candidatures des personnes n'appartenant pas à cette catégorie, ce qui semble pourtant avoir été le cas en l'espèce. En conséquence, le Collège recommande à l'inspecteur d'académie en cause de prendre contact avec Monsieur X et son conseiller ANPE afin de procéder à un nouvel examen de sa candidature. Il invite également le ministre de l'Éducation nationale à préciser à ses services les conditions de mise en œuvre de la priorité accordée aux jeunes de moins de 26 ans dans les recrutements en CAE.

Délibération n° 2006-59 du 3 avril 2006

Conditions d'indemnisation des victimes de spoliations antisémites

Législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation - Spoliations - Conditions d'indemnisation - Discrimination non caractérisée

La compétence de la Commission pour l'Indemnisation des Victimes de Spoliations intervenues du fait des législations antisémites en vigueur pendant l'Occupation (CIVS) porte sur les « spoliations de biens intervenues du fait des législations antisémites prises, pendant l'Occupation, tant par l'occupant que par les autorités de Vichy ». Le pouvoir réglementaire n'a pas entendu viser ainsi les personnes « justifiant » de leurs origines juives, mais toutes celles établissant avoir été spoliées en application de ces législations.

Délibération n° 2006-62 du 3 avril 2006

Entreprise à statut - Embauche - Âge - EDF - SNCF - Statut du Personnel - Limites d'âge à l'embauche - Directive européenne - Mesure justifiée et proportionnée - Demande de justifications

Une association a demandé à la haute autorité de se prononcer sur les limites d'âge posées pour l'embauche d'agents statutaires de la SNCF ou d'EDF. Les personnels de ces entreprises sont soumis à des statuts particuliers déterminés par décret. La haute autorité constate que le droit communautaire autorise des différences de traitement fondées sur l'âge lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. La haute autorité demande aux entreprises visées et aux ministres qui en assurent la tutelle de lui présenter les justifications qui peuvent, aujourd'hui, motiver le maintien de conditions d'âge à l'embauche.

Délibération n° 2006-64 du 3 avril 2006

Entreprise à statut - Embauche - Âge - EDF - Statut du personnel - Limites d'âge à l'embauche - Emplois statutaires - Contrat aidé - Emploi contractuel - Limite d'âge non opposable - Discrimination - Recommandation

Le réclamant a proposé à EDF de l'embaucher dans le cadre d'un contrat aidé favorisant l'emploi des seniors. EDF a rejeté sa demande en faisant valoir que son statut du personnel fixe une limite d'âge à l'embauche. La haute autorité constate que cette limite d'âge ne peut être opposée qu'aux candidats à un emploi permanent. Or, le contrat aidé proposé est un contrat à durée déterminée. Le réclamant présentait donc sa candidature pour un emploi contractuel. Aucune condition d'âge ne pouvait lui être opposée. La haute autorité conclut à l'existence d'une discrimination et recommande à l'entreprise d'étudier à nouveau la candidature du réclamant.

Délibération n° 2006-73 du 10 avril 2006

Service public - Règlementation - Mal fondé

Le Collège considère que le rejet de la déclaration est justifié par le seul fait que la société X n'entre pas dans le champ de l'article L.115-27 du code de la consommation, puisque son activité est de certifier non la conformité intrinsèque d'un produit à certaines caractéristiques, mais les caractéristiques énergétiques d'un site de production. Elle s'inscrit donc dans la catégorie de certification d'entreprise qui ne relève d'aucune réglementation française ou communautaire. L'ensemble de ces éléments ne permet pas de démontrer l'existence d'un refus lié à l'origine du réclamant, et de caractériser l'existence d'une discrimination.

Délibération n° 2006-82 du 22 mai 2006

Écrits injurieux à raison de l'origine - Procédure de divorce - Défaut d'élément constitutif du délit de provocation à la discrimination - Recommandation

Le réclamant se plaint des assertions portant sur son origine, contenues dans un rapport d'enquête sociale transmis au juge de la mise en état, rédigé pour les besoins de la procédure en divorce, introduite par l'épouse du réclamant. Les propos relatifs à l'origine du réclamant n'étant pas accompagnés d'une incitation directe à commettre une discrimination envers le réclamant à raison de son origine, la haute autorité ne peut retenir le motif de discrimination.

Toutefois, la reproduction de stéréotypes liés à des préjugés racistes par un travailleur social est de nature à générer des discriminations. C'est pourquoi, le Collège considère comme nécessaire de développer des actions de prévention en cette matière. Le Collège a donc décidé de porter cette délibération à la connaissance de l'Assemblée des Départements de France (ADF) et a invité cette association à une réflexion conjointe sur ces questions avec la direction de la promotion de l'égalité.

Délibération n° 2006-84 du 9 mai 2006

Service public - Réglementation - Situation de famille - Inégalité de traitement - Mal fondé

Le Collège de la haute autorité considère que les dispositions de l'article L. 111 du Livre des Procédures Fiscales (LPF) ne constituent pas une discrimination.

Délibération n° 2006-87 du 9 mai 2006

Déroutement de carrière - Harcèlement moral - Origine - Observations devant la juridiction civile

La réclamante se plaint de faire l'objet de harcèlement moral et de mesures discriminatoires, en matière de promotion professionnelle en raison de son origine de la part de son employeur, un organisme chargé d'une mission de service public.

Le Collège a décidé de produire des observations devant la juridiction civile.

Délibération n° 2006-102 du 5 juin 2006

Service public - Origine - Autorisation préfectorale - Refus de délivrance - Mesure de police - Motivation - Vigilance accrue

Le réclamant conteste la décision préfectorale lui refusant le renouvellement du titre d'accès en zone dite « réservée » de l'aéroport où il exerçait les fonctions d'agent d'escale responsable. Il estime que ce refus est constitutif d'une discrimination fondée sur son origine. Cependant, l'enquête de la haute autorité n'a pas fait apparaître une mesure discriminatoire fondée sur l'origine.

Délibération n° 2006-103 du 22 mai 2006

Non respect du principe jurisprudentiel de neutralité des agents collaborant à un service public - Rappel à la loi

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, en date du 22 février 2006, d'une réclamation d'un député au sujet d'un courrier d'un maire, qui a été joint à chaque bulletin de paie des agents de la collectivité territoriale et les encourage à intégrer le parti politique auquel il appartient.

Or, selon la jurisprudence, les agents doivent respecter le « devoir de stricte neutralité qui s'impose à tout agent collaborant à un service public ». Par ailleurs, aux termes de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques ».

Il y a lieu de considérer que le maire n'a pas respecté le principe de neutralité.

Le Collège de la haute autorité décide de rappeler au maire la portée du principe de neutralité des agents de la fonction publique ainsi que d'informer le député de la compétence de la haute autorité en cas d'éventuels faits discriminatoires postérieurs commis par le maire à l'égard de l'un des salariés destinataires de ce courrier litigieux.

Délibération n° 2006-127 du 9 mai 2006

Service public - Origine - Religion - Examen - Épreuves orales - Souveraineté du jury - Absence d'erreur manifeste d'appréciation - Absence de discrimination

Le réclamant s'est présenté aux épreuves d'un examen professionnel organisé par la préfecture. Au cours des épreuves orales, il a eu à traiter d'un sujet sur l'alcoolisme. Il déclare qu'à cette occasion, il a annoncé au jury qu'il ne consommait pas d'alcool. Il estime que le jury en a tiré des conclusions sur sa religion et lui a attribué une note éliminatoire en prenant en considération sa religion. La haute autorité rappelle la souveraineté du jury. Toutefois, elle souligne qu'il entre dans ses attributions de s'assurer que ce dernier a arrêté sa décision sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Des éléments recueillis, permettant de justifier la décision du jury, il n'apparaît pas que celui-ci ait commis une erreur manifeste d'appréciation ni que son évaluation ait été arrêtée en considération d'éléments discriminatoires. La haute autorité conclut que la discrimination alléguée n'est pas caractérisée.

Délibération n° 2006-129 du 5 juin 2006

Refus d'embauche - Fonction publique territoriale - Situation de famille des candidats - Objectivité des critères retenus - Rappel à la loi

Deux époux ont postulé sur deux emplois distincts à pourvoir au sein d'un même établissement. Seule la candidature de la réclamante a été retenue. Le réclamant alléguant que ce choix aurait motivé le refus de sa candidature, s'estime victime d'une discrimination à l'embauche en raison de sa situation de famille. Bien que les éléments ayant fondé le refus d'embauche soient objectifs et trouvent leur origine dans les insuffisances de la candidature du réclamant, la référence à la situation de famille de ce dernier, dans trois courriers distincts, a conduit le Collège de la haute autorité à inviter le Président à rappeler à la mairie en cause, autorité compétente pour recruter les agents du conservatoire municipal, les termes de la loi.

Délibération n° 2006-131 du 5 juin 2006

Service public - Religion - Refus d'accès à la cérémonie de remise du décret de naturalisation dans l'enceinte de la préfecture - Port d'un signe religieux - Voile - Absence de refus d'un droit - Non-respect du strict devoir de neutralité des agents du service public - Aucun trouble porté à l'ordre public ou à la sécurité publique - Différence de traitement - Recommandation au préfet et au ministre de l'Intérieur

La réclamante s'est vu refuser l'accès à la cérémonie de remise du décret relatif à sa naturalisation organisée dans l'enceinte de la préfecture en raison du port du voile. Le président de la cérémonie l'a priée de retirer son voile en raison du caractère laïque et fédérateur de la cérémonie. La réclamante a refusé d'ôter son voile et s'est retirée sans incident. En l'espèce, le fait de l'avoir exclue de la cérémonie de remise du décret ne peut être considéré comme le refus d'un droit accordé par la loi au sens de l'article 432-7 du code pénal, son décret lui ayant été remis en mains propres. Toutefois la haute autorité constate qu'au vu des éléments portés à sa connaissance, la réclamante paraît avoir fait l'objet d'une différence de traitement à raison de sa religion. Elle note que cette stigmatisation revêt un caractère discriminatoire. La haute autorité rappelle que le principe de neutralité s'impose aux seuls agents du service public et non à ses usagers. Seule la loi peut imposer le cadre d'une telle restriction à la liberté de conscience qui a valeur constitutionnelle. La haute autorité recommande au préfet de prendre toute mesure nécessaire afin de s'assurer que l'ensemble de ses agents ne fassent pas une application erronée des principes de laïcité et de neutralité susceptible de conduire à des pratiques vécues comme discriminatoires. Elle lui recommande notamment de modifier le contenu de la fiche argumentaire à l'usage des fonctionnaires amenés à présider ce type de cérémonie. Elle recommande au ministre de l'Intérieur de rappeler à l'ensemble des agents publics exerçant au sein des préfectures le champ d'application de la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004.

Délibération n° 2006-132 du 5 juin 2006

Service public - Religion - Refus d'accès dans une salle d'audience - Ventes judiciaires - Entrave à l'exercice d'une activité économique - Port d'un signe religieux - Turban sikh - Aucune attitude indigne ou irrespectueuse - Aucun trouble porté à la sérénité de la justice - Refus discriminatoire - Recommandations au garde des Sceaux - Prendre toute mesure afin d'éviter une application erronée des principes de laïcité et de neutralité - Rappeler le champ d'application de la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 - Porter la délibération à la connaissance du Conseil Supérieur de la Magistrature

Le réclamant a été exclu d'une audience de ventes judiciaires d'un tribunal de grande instance. S'étant présenté au tribunal avec son avocat comme la procédure l'exige, il précise que la présidente de la chambre lui a refusé l'accès à la salle d'audience en raison du port du turban. Le directeur des services judiciaires a précisé qu'aucune circulaire relative au port de signes religieux dans l'enceinte des salles d'audience n'a été élaborée par le ministère. Il a souligné que le principe de neutralité s'impose aux seuls agents du service public et non à ses usagers. La haute autorité a constaté que le réclamant n'avait eu aucune attitude indigne ou irrespectueuse, et n'avait porté aucun trouble à la sérénité de la justice. Seule la loi peut imposer le cadre d'une telle restriction à la liberté de conscience qui a valeur constitutionnelle. La haute autorité considère qu'au vu des éléments soumis à son appréciation le réclamant paraît avoir été victime d'une discrimination à raison de son appartenance à une religion. Elle recommande au garde des Sceaux de s'assurer que l'ensemble de ses agents ne fassent pas une application erronée des principes de laïcité et de neutralité, susceptible de conduire à des pratiques discriminatoires. Elle demande également au garde des Sceaux de rappeler à ces agents le champ d'application de la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics et le contenu de la

circulaire du 18 mai 2004. Enfin, la haute autorité invite le garde des Sceaux à porter à la connaissance du Conseil Supérieur de la Magistrature, gardien de la déontologie des magistrats, le contenu de la présente délibération.

Délibération n° 2006-136 du 12 juin 2006

Emploi Public - Embauche - Situation de famille - Procédure de recrutement - Fonction publique - Emploi contractuel - Médiation

La réclamante estime avoir été écartée en raison de sa situation de famille d'une procédure de recrutement organisée par un centre hospitalier. Afin de permettre aux parties d'échanger leurs arguments et de favoriser la recherche d'une solution amiable, la haute autorité désigne un médiateur.

Délibération n° 2006-138 du 19 juin 2006

Secteur public - (double) Nationalité - Service civil - Volontariat international - Habilitation secret défense - Discrimination indirecte

Le réclamant a été recruté par le ministère des Affaires étrangères sur un poste de volontaire international au sein du service du chiffre d'une ambassade. Sa double nationalité réclamait une enquête complémentaire pour la délivrance de l'habilitation au secret défense dont la durée excède le délai d'affectation. Le ministère a, alors, été amené à mettre fin au recrutement. Le Collège estime que cette décision est constitutive d'une discrimination indirecte affectant les candidats titulaires d'une double nationalité. Il recommande en conséquence au ministère des Affaires étrangères de modifier la procédure de recrutement des volontaires internationaux afin d'assurer une meilleure compatibilité des impératifs de défense nationale et du recrutement de ces candidats.

Délibération n° 2006-142 du 12 juin 2006

Services publics - Origine - Prestations sociales - Discrimination indirecte - Discrimination directe - Transmission procureur de la République - Responsabilité - Sanctions disciplinaires

La haute autorité a été saisie de réclamations relatives aux refus de délivrance d'avis de non-imposition opposés par les services fiscaux à des contribuables d'origine étrangère domiciliés dans des hôtels meublés. L'enquête a révélé que les services fiscaux, ayant constaté des domiciliactions en surnombre dans des établissements du centre ville, ont décidé de radier 6 500 dossiers de contribuables domiciliés à des adresses douteuses et de suspendre le traitement de près de 4 000 déclarations.

L'objectif poursuivi était de fiabiliser les fichiers en ne recensant que les contribuables ayant effectivement leur résidence fiscale en France, mais aussi d'éviter la délivrance d'avis de non-imposition à « de faux résidents qui profitent indûment des avantages sociaux qui en découlent ».

De fait, est subordonné à la production d'un avis de non-imposition l'accès à des prestations et avantages sociaux.

La direction des services fiscaux souhaitait inciter les contribuables en cause à se manifester spontanément en vue de déposer une nouvelle déclaration sur un formulaire vierge.

Les intéressés n'ont pas été informés systématiquement des décisions qui, de fait, les ont lésés, ni mis en mesure de présenter les éléments permettant d'être rétablis dans leurs droits.

Si l'objectif de fiabiliser les fichiers est légitime, les moyens développés par l'administration fiscale s'avèrent disproportionnés et inappropriés au regard de l'atteinte qu'ils portent au droit d'accès à des prestations sociales des intéressés. Aussi, la haute autorité relève que les pratiques des services fiscaux constituent une discrimination indirecte et qu'elles sont contraires à l'article 19 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 en ce qu'elles constituent une rupture d'égalité de traitement en matière d'avantages sociaux à l'encontre des contribuables d'origine étrangère. Elle considère néanmoins que si, en l'état actuel

des informations du dossier une discrimination directe n'est pas démontrée, les éléments réunis justifient qu'une instruction judiciaire soit engagée pour en examiner l'existence.

En conséquence, le Collège de la haute autorité décide de transmettre la présente délibération au parquet.

Il invite également le ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie à examiner si des fautes ont été commises par les fonctionnaires mis en cause et à en tirer, le cas échéant, les conséquences, notamment en matière disciplinaire.

Délibération n° 2006-159 du 3 juillet 2006

Service public - Absence d'évolution de carrière - Origine - Injures racistes - Motif discriminatoire - Délai de recours contentieux forclos - Médiation

La réclamation de Monsieur A. concerne son absence d'évolution de carrière au sein d'une faculté des lettres et des sciences humaines, qui serait fondée sur ses origines. Le réclamant, d'origine maghrébine, est secrétaire d'administration scolaire et universitaire à la retraite depuis 1997. Il a été affecté à la faculté des lettres et des sciences humaines dès la rentrée universitaire de 1976, en tant que responsable du service général. Lors de l'instruction de son dossier, il a été constaté qu'outre des propos injurieux, diffamatoires et calomnieux portés à son endroit, le dossier administratif du réclamant contenait des anomalies qui ont pu entraver l'évolution de sa carrière. Le réclamant invoque auprès de la haute autorité le motif discriminatoire d'absence d'évolution de carrière. Les parties ayant donné leur accord, le Collège de la haute autorité a invité le Président à donner mandat à un membre de la fédération nationale des centres de médiation agissant sous l'égide du conseil national des barreaux, afin de désigner un médiateur pour qu'il procède à la médiation dans un délai de trois mois.

Délibération n° 2006-168 du 3 juillet 2006

Emploi public - Origine - Harcèlement moral discriminatoire - Stage - Prolongation - Refus de titularisation - Licenciement - Observations devant la juridiction

Le réclamant a saisi la haute autorité au sujet du licenciement dont il a été l'objet lors de son stage de titularisation d'agent d'exploitation au sein d'une direction départementale de l'équipement. La haute autorité considère que les faits révélés par l'instruction confèrent au harcèlement dont a été victime le réclamant un caractère discriminatoire fondé sur l'origine. Le Collège, conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations, décide que le réclamant peut solliciter du tribunal administratif que la haute autorité présente ses observations.

Délibération n° 2006-173 du 3 juillet 2006

Fonction publique - Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires - Exercice effectif de ses fonctions - Arrêt maladie - Garde d'enfants malades - État de santé - Différence de traitement - Absence de justification objective

La modulation a posteriori du montant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires en raison des absences pour arrêt maladie ou garde d'enfant malade, intervenus sur une période déterminée, caractérise une différence de traitement fondée sur l'état de santé du bénéficiaire ou de ses descendants. La haute autorité recommande l'annulation de la mesure litigieuse et informe le ministre de la Fonction publique de la présente délibération.

Délibération n° 2006-185 du 18 septembre 2006

Emploi public - Origine - Harcèlement moral - Discrimination - Dégradation des conditions de travail - Absence d'affectation - Recommandation

L'employeur public qui, sur deux années, ne propose à un agent sans affectation effective que trois

postes, dont deux manifestement incompatibles avec son état de santé, ne respecte pas les dispositions prévues par le décret du 30 décembre 1983. Cette attitude qui fait suite à la dénonciation de faits de harcèlement moral non dépourvu de tout lien avec l'origine du réclamant conduit le Collège de la haute autorité à demander qu'il soit mis fin sous trois mois à cette situation manifestement anormale.

Délibération n° 2006-188 du 18 septembre 2006

Service public - Recrutement - Collectivité territoriale - Liste d'aptitude - Présomption de discrimination - Transaction amiable - Saisine de la HALDE

Monsieur R. est fonctionnaire territorial de catégorie C dans une collectivité locale au sein de laquelle il a une activité syndicale. En 2003, ayant réussi un concours de catégorie B, il a été inscrit sur la liste d'aptitude de rédacteur. Il estime qu'il n'a pas été nommé à ce grade en raison de son action syndicale, et les droits attachés à son concours risquaient d'être perdus si une nomination n'intervenait pas avant le 30 juin 2006. Bien qu'aucun texte légal ou réglementaire n'impose à une collectivité territoriale de nommer un fonctionnaire ayant réussi un concours interne, les éléments du dossier laissent présumer un acte discriminatoire à l'encontre du réclamant. Alors que la haute autorité envisageait de faire procéder à une médiation, le réclamant s'est vu proposer un poste de rédacteur le 1^{er} juin 2006. Le Collège de la haute autorité a constaté l'issue positive de ce dossier.

Délibération n° 2006-190 du 18 septembre 2006

Emploi public - Refus de contractualisation - Origine - Observations devant la juridiction administrative - Recommandation

Le réclamant, recruté en qualité d'enseignant vacataire par le rectorat de l'académie de Z. se plaint du refus qui lui a été opposé, à l'issue des 200 heures de vacations, de poursuivre son engagement sous forme d'un contrat à durée déter-

minée alors qu'une personne, recrutée dans les mêmes conditions que lui au sein de son établissement scolaire, aurait bénéficié d'un contrat de cette nature. Le rectorat de l'académie de Z. fait valoir que des contraintes budgétaires l'ont obligé à opérer des choix entre les différents agents non titulaires. La haute autorité estime que l'équilibre financier constitue une nécessité d'intérêt général justifiant que des choix soient opérés entre des agents publics non titulaires. Pour autant, elle rappelle que ces choix ne peuvent être fondés sur des critères discriminatoires, ni méconnaître le principe d'égalité dans l'accès aux emplois publics. Au vu des explications fournies par le mis en cause, la haute autorité estime que celui-ci n'a pas produit d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination pouvant justifier la différence de traitement rapportée par le réclamant. La haute autorité décide, d'une part, de recommander au recteur de l'académie Z. de définir une politique de recrutement des enseignants non titulaires qui soit fondée sur des critères objectifs et transparents et, d'autre part, de produire des observations devant le tribunal administratif.

Délibération n° 2006-191 du 18 septembre 2006

Refus de délivrance d'un mastère - Différence de traitement - Absence de justification - Recommandation - Observations devant la juridiction administrative

Le réclamant conteste le refus de délivrance du mastère spécialisé, opposé par l'école Z au cours de la session 2002/2003. Il invoque une différence de traitement à raison de son origine ainsi qu'une méconnaissance du principe d'égalité entre les candidats. L'instruction du dossier a révélé que le réclamant avait fait l'objet d'une différence de traitement. Au regard de l'aménagement de la charge de la preuve prévu à l'article 19 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, la haute autorité estime que le mis en cause n'a pas produit les éléments objectifs étrangers à toute discrimination pouvant justifier la différence de traitement rapportée par le réclamant. En conséquence, la haute autorité recommande au mis en cause de

préciser, à l'attention des étudiants, les modalités de contrôle des connaissances et de lui communiquer les mesures arrêtées dans un délai de trois mois à compter de la notification de la délibération. Par ailleurs, elle décide de produire, sur la base des constats établis dans la délibération, des observations devant la juridiction administrative.

Délibération n° 2006-196 du 18 septembre 2006

Liberté d'expression - Loi du 29 juillet 1881 sur la presse - Régime juridique de la circulation des journaux ou écrits publiés à l'étranger - Ingérence dans un droit fondamental non nécessaire dans une société démocratique - Incompatibilité avec les articles 10 et 14 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH)

Le Collège recommande la mise en conformité de l'article 14 de la loi du 29 juillet 1881 sur la presse dans sa rédaction issue de la loi du 22 juillet 1895, actuellement en vigueur après l'abrogation du décret-loi du 6 mai 1939 par le décret n° 2004-1044 du 4 octobre 2004 avec les articles 10 et 14 de la Convention Européenne des droits de l'Homme (CEDH).

Délibération n° 2006-198 - du 2 octobre 2006

Service public - Déroulement de carrière - Collectivité territoriale - Origine - Discrimination - Transaction amiable - Saisine de la HALDE.

Monsieur M. est agent de salubrité titulaire au sein d'une collectivité territoriale. Il estime avoir fait l'objet de comportements discriminatoires depuis son arrivée au sein de cette collectivité. Il aurait été harcelé et insulté quotidiennement par ses collègues de travail. Il précise qu'il est le dernier agent d'origine étrangère de son secteur d'activité, plusieurs de ses collègues ayant successivement démissionné du fait de l'attitude discriminatoire des personnels à leur égard. Le 17 mai 2006, une médiation a été proposée au maire qui a, d'une part, nommé le réclamant sur un nouveau poste conforme à ses souhaits,

et d'autre part, fait procéder à la publication, dans le journal interne de la ville, d'un article portant sur les droits et devoirs des fonctionnaires, notamment sur le thème de la discrimination raciale. Le Collège de la haute autorité prend acte de l'issue positive de ce dossier mais rappelle au maire ses obligations.

Délibération n° 2006-199 du 2 octobre 2006

Service public - Fonctionnaires - Déroulement de carrière - Avancement - Notation - Affectation - Discrimination liée à l'activité syndicale

La haute autorité a été saisie d'une réclamation de professeurs agrégés qui estiment être victimes de discrimination dans le déroulement de leur carrière, notamment concernant la répartition de leurs services et leur notation, en raison de leurs opinions politiques et de leur affiliation syndicale. Professeurs agrégés en économie et en gestion, ils enseignent dans un lycée depuis 1973, où ils ont assumé la responsabilité de sections BTS de 1983 à 2002.

À compter de cette date, leurs heures d'enseignement en section BTS n'ont cessé de diminuer, engendrant une diminution de leur traitement et de leurs conditions de travail. Cette date correspondrait à la nomination d'un nouveau chef de travaux, adjoint direct du proviseur, qui a rassemblé autour de lui un groupe d'enseignants majoritairement proches d'un syndicat fondamentalement opposé à celui auquel sont affiliés les réclamants.

Si la décision de modifier la répartition des services des réclamants semble reposer sur un critère apparemment neutre, soit la réorganisation des services et la difficulté de réaffectation des réclamants, il s'avère qu'elle entraîne un désavantage particulier à l'encontre des réclamants et que l'enquête a révélé un faisceau d'indices permettant de présumer que cette décision n'est pas étrangère à leurs opinions politiques et syndicales.

En conséquence, la haute autorité relève que cette décision est de nature à contrevenir à l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Elle invite les réclamants à demander au tribunal administratif,

une fois qu'ils l'auront saisi, que la haute autorité produise ses observations.

En revanche, s'agissant de la notation pédagogique des réclamants, qui n'a pas évolué depuis 1996, l'enquête a mis en lumière qu'une faute avait été commise par l'inspectrice pédagogique, mais n'a pu établir que cette erreur était en lien avec un critère discriminatoire. La haute autorité appelle l'attention du recteur afin qu'une nouvelle inspection soit effectuée au cours de l'année 2006/2007 en vue du rétablissement de l'égalité des chances des réclamants.

Délibération n° 2006-203 du 2 octobre 2006

Service public - Différence de traitement - Service de cantine scolaire - Religion - Repas adapté - Substitut protéique - Médiation

Le réclamant invoque une différence de traitement entre les enfants musulmans et hindouistes portant sur l'absence de substitut protéique à la viande bovine, servi à la cantine scolaire. Les parties ayant au préalable donné leur accord, le Collège de la haute autorité ordonne une médiation.

Délibération n° 2006-204 du 2 octobre 2006

Biens - Origine - Plan local d'urbanisme - Création d'une aire d'accueil pour les gens du voyage sur un terrain appartenant à des membres de cette communauté - Existence de terrains communaux libres - Non-respect de la procédure de création des aires d'accueil - Échec de la médiation - Présentation des observations devant le tribunal administratif

Par délibération du conseil municipal, une commune a classé le terrain appartenant aux réclamants en terrain libre à vocation d'équipement dans le cadre de l'adoption d'un plan local d'urbanisme afin d'y créer une aire d'accueil pour les gens du voyage. Le nouveau classement du terrain a eu pour conséquence de ne plus permettre aux réclamants de mener des projets individuels de construction. L'instruction a relevé d'une part, que la commune dispose de terrains communaux libres et que le motif de l'affectation du terrain des réclamants réside uniquement dans leur

origine, et d'autre part, que la procédure de création de l'aire d'accueil n'est pas conforme à la loi n° 2000-614 du 5 juillet 2000 relative à l'accueil et à l'habitat des gens du voyage. Ainsi, par délibération n° 2005-100 du 9 janvier 2006, le Collège de la haute autorité a invité le Président à faire procéder à une médiation dans un délai de trois mois. Le médiateur a pris acte de l'absence d'accord entre les parties après six mois de pourparlers. En conséquence, conformément au dispositif de la délibération susvisée, le Collège de la haute autorité constate l'échec de la médiation et propose aux réclamants que la haute autorité présente ses observations devant le tribunal administratif.

Délibérations n° 2006-217 et 2006-218 du 9 octobre 2006

Prestations sociales - Nationalité - Pensions civiles et militaires de retraite - Pensions militaires d'invalidité - Retraite du combattant - Pensions de réversion - Différence de traitement à raison de la nationalité

La HALDE considère que le dispositif de réforme des pensions civiles et militaires de retraite, de la retraite du combattant, des pensions militaires d'invalidité servies aux anciens fonctionnaires et militaires ayant perdu la nationalité française en raison de l'accession à l'indépendance de leur pays et des pensions de réversion servies à leurs ayants droit, prévu par l'article 68 de la loi de finances rectificative pour 2002, maintient une différence de traitement à raison de la nationalité, contraire au principe de non-discrimination.

Délibération n° 2006-221 du 23 octobre 2006

Services publics - Origine - Prestations sociales - Discrimination indirecte - Discrimination directe

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative au refus opposé par l'administration fiscale de traiter la déclaration de revenus d'un étranger domicilié auprès d'une association. Si l'administration a régularisé la situation du réclamant, l'enquête de la haute autorité a révélé que les instructions diffusées par la direction générale des impôts aux

directions des services fiscaux étaient entachées d'illégalité en ce qu'elles subordonnaient le traitement des déclarations de revenus des étrangers domiciliés auprès d'associations agréées à la présentation d'une carte de résident, titre de séjour d'une durée de validité de dix ans.

Ces instructions sont constitutives d'une discrimination indirecte en ce qu'elles ont pour effet de priver la majorité des ressortissants étrangers, dont les demandeurs d'asile, faute d'avis d'imposition, du bénéfice de prestations sociales ou de l'aide juridictionnelle, et ce en méconnaissance de l'article 19 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

La haute autorité demande à la direction générale des impôts de diffuser de nouvelles instructions dans un délai de trois mois.

Délibération n° 2006-223 du 23 octobre 2006

Refus d'admission à un concours administratif - Contestation de note - Origine - Droit d'accès aux appréciations des membres du jury - Obstacle à l'accès aux documents administratifs communicables de plein droit - Aménagement de la charge de la preuve

Le réclamant, candidat à un concours administratif, a obtenu une note éliminatoire à une épreuve orale de conversation avec le jury. Malgré l'avis favorable de la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA), il n'a pu avoir accès à la fiche d'évaluation de sa prestation établie par le jury, l'administration invoquant sa destruction. Après que l'administration a finalement retrouvé le document, la haute autorité estime que la contestation du réclamant n'est pas fondée. Toutefois, l'examen de cette réclamation souligne l'importance de l'accès aux documents administratifs au regard de l'aménagement de la charge de la preuve. La haute autorité estime, en effet, que les obstacles posés par l'administration à l'exercice du droit d'accès à des documents administratifs communicables de plein droit peuvent être préjudiciables aux personnes victimes de discrimination dès lors qu'elles se trouvent empêchées de faire valoir leur droit au respect du principe d'égalité de traitement. En conséquence, la haute autorité recommande au ministre de la Fonction publique d'adresser à l'ensemble des agents une

instruction appelant leur attention sur les dispositions de l'article 19 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 et les conséquences résultant d'un refus d'accès aux documents administratifs communicables de plein droit. Par ailleurs, elle recommande à la préfecture de communiquer au réclamant la copie des appréciations portées par les membres du jury.

Délibération n° 2006-246 du 20 novembre 2006

Service public - Fonctionnement - Octroi d'un avantage social - Situation de famille - Sexe - Différence de traitement - Absence de justification objective et raisonnable - Discrimination directe - Discrimination indirecte - Recommandation

Le réclamant, qui est divorcé et bénéficie du droit de résidence alternée pour 3 de ses 5 enfants, se plaint du refus de la SNCF de lui accorder le bénéfice de la carte « familles nombreuses » au motif qu'il ne bénéficie pas des prestations familiales versées à son ex-épouse. Or, le réclamant estime qu'en raison de l'exercice conjoint de l'autorité parentale et de la résidence alternée, il assume la charge effective et permanente de ses enfants dans les mêmes conditions que s'il était encore marié. La haute autorité estime que l'exigence posée par la SNCF consistant à n'attribuer la carte « familles nombreuses » qu'au seul parent allocataire des prestations familiales est disproportionnée au regard de l'objectif visé par le législateur qui est celui d'aider les familles à élever leurs enfants et doit être considérée comme discriminatoire. Aussi, conformément à l'article 15 alinéa 4 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, elle recommande au ministre des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer de soumettre au Parlement un projet de loi qui prendrait en compte les termes de la présente délibération et lui propose en vertu de ce même article d'être consultée sur ce texte.

Délibération n° 2006-251 du 20 novembre 2006

Élections - Parité - Sexe - Application du principe de parité aux élections des exécutifs locaux - Renforcement de la modulation de l'aide publique versée aux partis politiques selon le respect du principe de parité

La haute autorité constate que l'avant-projet de loi porté à sa connaissance par le ministre de l'Intérieur le 14 novembre 2006 participe à l'effectivité du principe de parité entre hommes et femmes en politique, en prévoyant une extension de ce principe aux élections des exécutifs municipaux et régionaux et à l'élection des conseillers généraux, ainsi qu'un renforcement de la modulation de l'aide publique versée aux partis politiques lorsqu'ils ne respectent pas le principe de parité.

Délibération n° 2006-288 du 11 décembre 2006

Nationalité - Enfants étrangers - Prestations familiales - Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH)

Le réclamant, de nationalité camerounaise, et résidant régulièrement en France depuis 1997, s'est vu refuser les prestations familiales pour ses deux enfants mineurs, entrés en 1998 hors de la procédure de regroupement familial. L'article 14 de la CEDH dispose que la jouissance des droits et libertés reconnus dans la convention doit être assurée sans distinction fondée sur l'origine nationale, sauf à justifier d'un motif raisonnable et objectif. En l'espèce, un tel motif ne peut être invoqué, tant au regard de la nature des prestations familiales, que de l'article 3 de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE). Ainsi, la condition de régularité de séjour exigée des enfants étrangers pour ouvrir droit aux prestations familiales peut être qualifiée de discriminatoire. Le Collège demande au ministre chargé des Affaires sociales de modifier l'article L. 512-2 du code de la sécurité sociale, et de supprimer l'article D 512-2 du même code. La haute autorité pourra demander

à être entendue, dans le cadre du recours engagé par le réclamant, devant le tribunal des affaires de sécurité sociale.

Délibération n° 2006-296 du 11 décembre 2006

Prestations sociales - Nationalité - Retraite du combattant - Algérien résidant en France lors de la liquidation de la pension - Applicabilité de l'article 68 de la loi de finances rectificative pour 2002 - Différence de traitement à raison de la nationalité

La haute autorité constate que l'absence d'application de l'article 68 de la loi de finances rectificative pour 2002 à un Algérien résidant en France au moment de la liquidation de sa pension en 2003 entraîne une différence de traitement en raison de la nationalité. La haute autorité prend acte de l'engagement des services du ministère de la Défense de régulariser la situation du réclamant et recommande qu'une retraite du combattant du même montant que celle servie à un Français lui soit versée à compter du 1^{er} février 2003, date de liquidation de sa retraite.

Délibération n° 2006-304 du 18 décembre 2006

Examen d'entrée - Refus d'embauche - Origine - Différence de traitement - Médiation - Échec de la médiation - Observations devant le juge civil

Par délibération n° 2005-103 du 9 janvier 2006, le Collège de la haute autorité a estimé que la réclamante avait fait l'objet d'une différence de traitement dans le cadre d'une procédure de recrutement à raison de l'origine et que les motifs invoqués par l'employeur ne pouvaient justifier de manière objective le refus d'embauche. Toutefois, en accord avec les parties, le Collège a invité le Président à désigner un médiateur. La médiation n'ayant pas abouti, le Collège en prend acte et décide, dans l'hypothèse où la réclamante engage une procédure, de porter à la connaissance de la juridiction les constatations auxquelles il est parvenu.

Délibération n° 2006-306 du 18 décembre 2006

Réglementation des services publics - EDF-GDF - Conditions de liquidation de la pension de retraite - Sexe - Régime professionnel de retraite - Départ anticipé à la retraite et bonifications d'ancienneté pour l'éducation des enfants réservés aux femmes - Différence de traitement - Absence de justification en lien avec le but poursuivi - Incompatibilité avec la directive 86/378/CEE du 24 juillet 1986 - Demande de modification - Observations juridiques

Un ancien agent d'EDF-GDF, père de quatre enfants, s'est vu refuser par la Caisse Nationale des Industries Électriques et Gazières (CNIEG) le droit de partir à la retraite de manière anticipée ainsi que les bonifications d'ancienneté en raison du fait que ces avantages sont réservés aux mères de famille en application de l'annexe 3 au statut national des IEG. Selon la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE), les avantages accordés en matière d'assurance vieillesse dans le cadre d'un régime professionnel de retraite sont des rémunérations au sens de l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne auxquels il convient d'appliquer le principe d'égalité de traitement entre les sexes. Le Collège recommande la modification des dispositions discriminatoires du statut des IEG et présente ses observations devant la juridiction saisie.

ENTREPRISE PRIVÉE ET EMPLOI

Délibération n°2006-31 du 27 février 2006

Origine - Mesure statistique - Recommandation

L'origine « ethnique » n'est pas une catégorie juridique reconnue par les lois de la République ; un dispositif de codification fondé sur l'origine « raciale » ou « ethnique » conduirait à amorcer un processus de reconnaissance de telles catégories. La haute autorité considère que notre pays peut aujourd'hui lutter efficacement contre différentes formes de discriminations liées à l'origine, sans

pour autant qu'il soit nécessaire de faire appel à des comptages « ethniques ». Doivent notamment être prohibés tous dispositifs basés sur des données anthropomorphiques.

Elle recommande, en l'état, aux employeurs de ne pas recueillir de données relatives à l'origine « raciale » ou « ethnique » réelle ou supposée.

Délibération n° 2006-22 du 5 juin 2006

Emploi - Harcèlement moral - Harcèlement sexuel - Sexe - Dénonciation harcèlement - Licenciement - Avenir professionnel compromis - Absence de discrimination

La réclamante a été licenciée pour avoir dénoncé des comportements de ses collègues qu'elle estimait relever d'un harcèlement sexuel et d'un harcèlement moral. Le harcèlement sexuel n'a pas pu être établi. Des éléments permettent de conclure que l'avenir professionnel de l'intéressée dans l'entreprise était compromis, notamment par l'absence de formations d'adaptation à l'évolution de son poste. Son ressenti de harcèlement moral n'était ni infondé ni abusif. La décision de la licencier pour avoir dénoncé ces faits paraît mal justifiée. Toutefois, il n'a pu être établi que ni l'absence de formations ni la décision de licenciement prenaient en considération le sexe de la réclamante.

Délibération n° 2006-30 du 27 mars 2006

Emploi privé - Embauche - Sexe - Procédure de recrutement - Rejet de candidature - Travail éprouvant et répétitif - Candidature masculine privilégiée - Discrimination - Transmission au parquet

La réclamante a candidaté à un poste de technicien. Elle a reçu une réponse négative motivée par le fait que l'entreprise privilégiait une candidature masculine pour ce travail jugé répétitif et éprouvant. La haute autorité conclut à l'existence d'une discrimination en raison du sexe et transmet le dossier au procureur de la République.

Délibération n° 2006-37 du 27 mars 2006

Assurance chômage - Origine

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à l'obtention de l'allocation chômage. Le réclamant allègue que l'absence d'indemnisation est liée à son origine. L'instruction a révélé que cette omission est justifiée par l'existence d'une procédure pour suspicion de fraude. Le Collège considère donc que la réclamation n'est pas fondée.

Délibération n° 2006-38 du 27 mars 2006

Refus d'embauche - Origine - Infondé

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à un refus d'embauche. L'enquête diligente n'a pas permis d'établir que la procédure de recrutement reposait sur des critères discriminatoires, en l'espèce l'origine.

Délibération n° 2006-40 du 27 mars 2006

Emploi - Âge - Retraite - Rachat des années d'études - Justification

L'impossibilité du rachat des années d'études au-delà de 60 ans caractérise une différence de traitement fondée sur l'âge en matière d'accès à une pension de retraite.

Délibération n° 2006-46 du 27 mars 2006

Rupture période d'essai - Grossesse - Infondé

Une jeune femme a saisi la haute autorité au sujet de la rupture de sa période d'essai qu'elle estime en lien avec l'annonce de sa grossesse récente à son employeur.

L'enquête conduite par la haute autorité a révélé que la rupture de la période d'essai reposait sur des critères liés aux aptitudes professionnelles de la réclamante, critères objectifs et étrangers à toute discrimination.

Délibération n° 2006-47 du 27 mars 2006**Accès à l'emploi - Origine - Rejet de la candidature - Absence de preuve**

Le réclamant a saisi la haute autorité d'une réclamation relative au rejet de sa candidature au poste de responsable service après-vente. La comparaison des CV des candidats ne permet pas de mettre en évidence une discrimination fondée sur l'origine.

Délibération n° 2006-50 du 27 mars 2006**Accès à l'emploi - Origine - Rejet de la candidature - Absence de preuve**

Le réclamant a saisi la haute autorité d'une réclamation relative au rejet de sa candidature au poste de responsable de service scientifique. La comparaison des CV des candidats ne permet pas de mettre en évidence une discrimination fondée sur l'origine.

Délibération n° 2006-56 du 3 avril 2006**Origine - Emploi - Propos injurieux - Harcèlement**

Suite à la dénonciation de plaisanteries à connotation raciste la concernant émanant d'un supérieur, une salariée fait l'objet d'un avertissement. Peu après, une enquête interne est menée, suite à la dénonciation du comportement général de ce même supérieur, dont les propos ont été précédemment évoqués. La direction refuse d'entendre la salariée. Un arrêt de travail a été prescrit peu après, les médecins estimant sa réaction compatible avec un vécu de harcèlement moral. La haute autorité présentera ses observations dans le cadre de la procédure prud'homale en cours.

Délibération n° 2006-57 du 3 avril 2006**Emploi privé - Procédure de recrutement - Refus fondé sur le sexe de la réclamante**

La réclamante s'est portée candidate à un poste de gestionnaire des ressources humaines. Elle a été convoquée à un entretien, puis a reçu quelques

mois plus tard un courrier électronique lui indiquant que sa candidature n'avait pas été retenue car le service souhaitait « masculiniser la fonction RH » et qu'un candidat correspondant à ces critères avait été trouvé.

Il ressort de l'instruction de la haute autorité qu'un équilibre hommes/femmes a été respecté dans les différentes étapes de la procédure de recrutement, et que l'embauche du candidat finalement retenu reposait sur des critères objectifs liés à sa compétence et son expérience.

Il n'en demeure pas moins que la formulation et les termes de la réponse faite à la réclamante sont contraires à la loi.

Le Collège a donc souhaité qu'un rappel à la loi soit effectué auprès du mis en cause.

Il a également invité le mis en cause à mettre en place une action de sensibilisation spécifique auprès de l'ensemble du personnel des ressources humaines.

Délibération n° 2006-53 du 27 mars 2006**Emploi privé - Embauche - Âge - Absence de discrimination - Cabinet de recrutement - Site Internet - Inscription en ligne - Date de naissance - Champ obligatoire - Définition du profil de poste - Non adéquation - Absence de discrimination - Rappel à la loi - Recommandation**

Le réclamant a répondu à une offre d'emploi. Sa candidature a été rejetée. Il pense que son âge a été pris en considération puisqu'il a dû indiquer sa date de naissance lors de son inscription sur le site en ligne du cabinet de recrutement. Il apparaît que le profil du candidat ne répondait pas aux exigences données au cabinet par le recruteur final. En conséquence, la discrimination alléguée n'a pas pu être caractérisée. En revanche, le fait que la date de naissance doive être obligatoirement renseignée lors de l'inscription sur le site en ligne du cabinet de recrutement laisse supposer que celui-ci accorde un intérêt à ce renseignement. La haute autorité rappelle au cabinet de recrutement les termes de la loi et lui demande de prendre les mesures nécessaires pour que l'information visée ne soit plus une donnée obligatoire devant être renseignée par les candidats.

Délibération n° 2006-68 du 10 avril 2006**Syndicat - Rémunération - Évolution professionnelle**

L'absence d'évolution professionnelle d'un salarié syndiqué, malgré les nombreux diplômes obtenus, ainsi que les disparités salariales constatées avec d'autres salariés exerçant les mêmes fonctions, laissent supposer l'existence de discriminations syndicales. La haute autorité présente ses observations dans le cadre de la procédure prud'homale.

Délibération n° 2006-76 du 10 avril 2006**Refus d'embauche - Emploi privé - Apparence physique - Motifs légitimes**

Le Collège estime qu'il ne paraît pas illégitime de considérer qu'un certain nombre de caractéristiques constitutives de l'apparence physique, dont la prise en compte est a priori prohibée, jouent un rôle capital pour le choix d'acteurs et puissent justifier une différence de traitement. Parallèlement, la haute autorité invite le Gouvernement à déposer un projet de loi visant à compléter la transposition des directives communautaires relatives à l'égalité de traitement, en fixant, de façon restrictive, les conditions dans lesquelles les « exigences professionnelles » peuvent être de nature à justifier une différence de traitement.

Délibération n° 2006-78 du 10 avril 2006**Emploi - Apparence physique - Appréciation des compétences professionnelles - Discrimination**

Une sélection à l'embauche fondée sur le sexe et l'apparence physique caractérise l'existence d'une discrimination prohibée. Les seuls emplois pour lesquels des atténuations à ce principe sont prévues par la loi sont ceux d'acteurs, de mannequins ou de modèles.

Délibération n° 2006-81 du 10 avril 2006**Apparence physique - Sexe - Embauche - Intermédiaires**

Le code du travail interdit, pour des postes d'accueil en entreprises, d'opérer une sélection fondée sur le sexe ou l'apparence physique. Les offres d'emploi dont la formulation même révèle une telle intention sont illégales.

Délibération n° 2006-83 du 9 mai 2006**Emploi - Origine - Nationalité - Formulaire de recrutement - Absence de lien avec l'appréciation des compétences professionnelles**

À l'occasion d'une procédure de recrutement, les questions relatives au mode d'acquisition de la nationalité française, à la situation de famille et à l'état de santé sont dépourvues de pertinence et n'ont pas pour objet de s'assurer que le candidat remplit les conditions pour occuper le poste, pas plus que d'apprécier ses compétences professionnelles, les informations ainsi obtenues étant de plus susceptibles d'être prises en compte aux fins d'opérer une sélection discriminatoire. En conséquence, le Collège de la haute autorité demande que soient modifiées les fiches de renseignements litigieuses.

Délibération n° 2006-92 du 9 mai 2006**Accès à l'emploi privé - Inaptitude - Personnel Navigant Commercial - Exclusion - Séropositivité VIH - Article 122-45-4 du code du travail - Différence de traitement fondée sur l'état de santé - Disproportion**

Le réclamant séropositif au VIH et asymptomatique, présentant sa candidature pour exercer la fonction de personnel navigant commercial dans une compagnie aérienne, a été déclaré inapte par les instances compétentes, du seul fait de sa séropositivité. En l'espèce, l'arrêté prévoyant les conditions d'aptitude ne fait pas référence au VIH ou à toute autre maladie sexuellement transmissible. Les décisions en cause paraissent dépourvues de base légale. L'article L. 122-45-4 du code du travail prévoit que les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimina-

tion lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. À cet égard, l'appréciation médicale portée par le Conseil Médical de l'Aviation Civile (CMAC) sur la séropositivité au VIH comme critère d'accès à la licence ne paraît pas objective, nécessaire et appropriée.

Délibération n° 2006-94 du 22 mai 2006

Emploi - Embauche - Sexe - Procédure de recrutement - Rejet de candidature - Homme - Clientèle féminine - Discrimination - Rappel à la loi

Le réclamant a vu sa candidature à un poste de vendeur rejetée par un magasin de vêtements pour femmes au motif qu'il était un homme. La haute autorité considère l'attitude du recruteur comme discriminatoire et lui adresse un rappel à la loi.

Délibération n° 2006-95 du 22 mai 2006

Embauche - Emploi privé - Origine

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à un refus d'embauche opposé à une personne qui estime avoir été éconduite en raison de son origine. Le réclamant fait valoir qu'il répondait à la majeure partie des critères définis dans l'offre d'emploi. Les investigations conduites ont révélé que la procédure de recrutement reposait sur des critères objectifs, et que la candidature du réclamant n'avait pas été retenue parce qu'il ne justifiait pas d'une expérience dans un cabinet d'audit ou d'expertise comptable. Ce critère s'avérait avoir été déterminant pour la présélection des candidatures.

Délibération n° 2006-100 du 22 mai 2006

Emploi - Embauche - Âge - Agence de travail temporaire - Procédure de recrutement - Refus d'embauche - Motif prohibé allégué - Âge - Termes du refus dénués d'ambiguïté - Seniors - Observations devant la juridiction civile - Transmission au parquet

La réclamante âgée de 44 ans a présenté sa candidature en vue d'obtenir un poste de comptable

en répondant à une offre d'emploi via une agence de travail temporaire. Un refus sans équivoque lui a été formulé par courriel faisant état de la nécessité d'une candidature jeune à l'image du service comptable de l'entreprise utilisatrice concernée par la mise à disposition.

Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal prohibent la discrimination lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher ou à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée notamment sur l'âge.

De plus, la réclamante présente des éléments de présomption précis et concordants, laissant supposer la discrimination. En effet, la réclamante a perdu une chance de percevoir un gain consécutif au travail qu'elle aurait pu exercer. Ainsi, ce dossier paraissant suffisamment étayé pour être soumis, avec des chances de succès, au juge civil, la HALDE a décidé d'inviter la réclamante à solliciter la juridiction civile qu'elle aura au préalable saisie, afin qu'elle présente ses observations. Le Collège de la haute autorité s'est également réservé la possibilité ultérieure de saisir le parquet de ces faits lorsque le procès civil sera clos.

Délibération n° 2006-104 du 22 mai 2006

Emploi - Rupture du contrat de travail - Participation à un mouvement de grève - Activités syndicales - Effets de l'amnistie - Réparation du préjudice financier et moral - Médiation

Le réclamant, qui exerçait la profession de mineur, a fait l'objet d'un licenciement verbal, sans indemnités, pour faits de grève à l'occasion d'un mouvement de grève en 1948. Dès son licenciement, il a été expulsé de son logement avec sa famille sans préavis. La haute autorité, ayant relevé que la loi n° 81-736 du 4 août 1981 portant amnistie, a conduit le législateur à accorder aux mineurs un certain nombre de droits, a estimé opportun de proposer aux parties un règlement amiable du différend. Cette proposition ayant recueilli leurs accords, la haute autorité, invite donc le Président à donner mandat au centre de médiation afin de désigner un médiateur spécialisé dans le contentieux des conflits collectifs.

Délibération n° 2006-124 du 5 juin 2006**Emploi - Secteur privé - Appartenance syndicale**

Licenciement d'une salariée le jour où elle décide de s'affilier à un syndicat. Absence de justification probante de l'employeur. Caractère soudain et disproportionné de la sanction. Similitude entre la situation de la réclamante et celle d'une de ses collègues licenciée le même jour. Existence d'une discrimination.

Délibération n° 2006-125 du 5 juin 2006**Emploi - Secteur privé - Appartenance syndicale**

Licenciement d'une salariée le jour où elle décide de s'affilier à un syndicat. Absence de justification probante de l'employeur. Caractère soudain et disproportionné de la sanction. Similitude entre la situation de la réclamante et celle d'une de ses collègues licenciée le même jour. Existence d'une discrimination.

Délibération n° 2006-152 du 12 juin 2006

Emploi - Secteur privé - Origine - Modalités d'attribution de primes - Accompagnement à la mobilité - Première affectation - Refus d'attribution des primes - Mesure discriminatoire en matière de rémunération - Différence de traitement entre salariés placés dans une situation identique - Absence de justifications objectives - Action engagée devant le conseil des prud'hommes - Licenciement - Ordre de constituer un dossier pour faute - Mesure de représailles - Témoignage d'un salarié - Mesure discriminatoire

Le réclamant résidant en métropole a été affecté directement dans le cadre de son embauche en Martinique. À son arrivée, il a appris que des aides étaient accordées aux salariés venant de métropole dans le cadre de la mobilité vers les DOM. Il précise être le seul cadre d'origine antillaise en provenance de métropole. Estimant que ces avantages ne lui ont pas été accordés en raison de son origine, le réclamant a engagé un recours

devant le conseil des prud'hommes pour discrimination. Après une mutation en métropole à la demande de son employeur, il a été licencié pour insuffisance professionnelle. La haute autorité considère que les éléments avancés par son employeur ne constituent pas des éléments objectifs pouvant justifier une différence de traitement dans l'attribution des primes et constate que le réclamant a fait l'objet d'une mesure discriminatoire à raison de son origine en matière de rémunération au sens de l'article L. 122-45 du code du travail. En outre, la haute autorité constate qu'au vu des éléments recueillis, le réclamant paraît avoir été licencié pour avoir engagé une action en justice.

Délibération n° 2006-158 du 19 juin 2006

Emploi - Évolution de carrière - Absence de reclassement - État de Santé - Rémunération - Traitement différencié - Restrictions médicales - Médecin du Travail - Absence de reclassement effectif - Absence de tâches réelles - Absence de justifications objectives - Discrimination - Observations devant le conseil des prud'hommes

Le réclamant est atteint de deux maladies reconnues comme d'origine professionnelle depuis 2000. Depuis cette date, il n'a bénéficié d'aucune revalorisation indiciaire alors que tous ses collègues occupant une fonction similaire ont obtenu une augmentation individuelle. En outre, suite à des restrictions émises par le médecin du travail en 2004, le réclamant a été retiré de ses fonctions sans pour autant retrouver un poste présentant un contenu et un intérêt équivalent. Cette stagnation de la carrière et l'absence de reclassement effectif ne peuvent s'expliquer par la qualité des prestations du réclamant dont les connaissances et compétences sont reconnues. L'employeur n'a pas été en mesure de justifier ses décisions par des éléments objectifs. La haute autorité conclut à l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé. Elle propose de présenter ses observations devant le conseil des prud'hommes.

Délibération n° 2006-160 du 3 juillet 2006

Activité syndicale - Harcèlement moral - Discrimination - Disparité de rémunération - Absence d'évolution professionnelle et salariale - Prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail en raison du comportement de l'employeur - Action prud'homale - Démission - Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Un délégué du personnel s'estimant victime de harcèlement moral et de discrimination syndicale informe son employeur qu'il considère le contrat rompu en raison du comportement fautif de ce dernier. Il appartient au juge prud'homal d'apprécier le bien fondé de ses griefs pour qualifier la rupture de démission ou de licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce des éléments de fait semblent caractériser l'existence d'un harcèlement moral, une absence avérée d'évolution professionnelle et salariale et une disparité de salaire à ancienneté et classification égale. Dans le cadre de la procédure en cours, le salarié peut demander à la cour d'appel qu'elle invite la haute autorité à présenter ses observations.

Délibération n° 2006-162 du 03 juillet 2006

Emploi - Licenciement - Situation de famille - Changement d'affectation suite à un congé parental d'éducation - Discrimination - Médiation

À l'issue de son congé parental d'éducation, la réclamante a été licenciée pour avoir refusé une proposition d'emploi. L'employeur, arguant que le poste avait été supprimé, a proposé à la réclamante un emploi difficilement conciliable avec ses obligations familiales. L'employeur n'a pas été en mesure de justifier précisément cette suppression de poste et de réfuter des attestations versées au dossier à l'effet contraire. En conséquence, ce licenciement constituerait une discrimination en raison de la situation de famille de la réclamante. Afin de permettre aux parties d'échanger leurs arguments et de favoriser la recherche d'une solution amiable, la haute autorité désigne un médiateur.

Délibération n° 2006- 164 du 3 juillet 2006

Emploi saisonnier - Secteur public - Préférence familiale - Différence de traitement - Critère prohibé - Situation de famille - Enfant de salarié - Engagement de réformer la pratique - Politique sociale d'entreprise - Niveau socio-professionnel

La HALDE considère que le fait de réserver des emplois saisonniers aux enfants du personnel caractérise une discrimination fondée sur la situation de famille au sens des articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

Délibération n° 2006-165 du 03 juillet 2006

Entreprise privée - Absence d'évolution de carrière - Licenciement - Origine - Injures racistes - Motif discriminatoire - Autorité de la chose jugée - Médiation

Le réclamant invoque une discrimination relative à l'évolution de sa carrière fondée sur l'origine au sein d'une entreprise privée. Le réclamant, d'origine maghrébine, est ingénieur d'études en informatique. La juridiction prud'homale a condamné l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'instruction du dossier a révélé que la situation du réclamant ne semble pas étrangère à une discrimination. Cette affaire ayant fait l'objet d'une décision de justice passée en force de chose jugée et les parties ayant au préalable donné leur accord, le Collège de la haute autorité a invité le Président à donner mandat à un membre de la fédération nationale des centres de médiation agissant sous l'égide du conseil national des barreaux, afin de désigner un médiateur.

Délibération n° 2006-166 du 3 juillet 2006

Emploi - Embauche - Âge - Procédure de recrutement - Médiation

Le réclamant estime que sa candidature à un emploi a été rejetée en raison de son âge. Afin de permettre aux parties de s'expliquer, la haute autorité propose une médiation.

Délibération n° 2006-169 du 3 juillet 2006

Harcèlement - Activités syndicales - Nullité du licenciement - Inspection du travail - Délit d'entrave - Condamnation - Conseil de prud'hommes

La réclamante a été embauchée en qualité de responsable juridique et fiscale au sein d'une association en 1997. Alors qu'aucun grief n'a été formulé à son encontre durant cinq ans, au lendemain de sa désignation en qualité de déléguée syndicale, son employeur écrivait à son syndicat pour la dénigrer. Quelques mois après, il lui notifiait un avertissement, sanction annulée par le conseil de prud'hommes qui condamnait l'association à des dommages et intérêts pour discrimination. En décembre 2005, il convoquait la réclamante à un entretien préalable à son licenciement économique, en raison d'une cession partielle des activités. Il la dispensait de se présenter dans l'entreprise tout en la sommant de transmettre ses dossiers en cours. En février 2006, l'inspection du travail refusait d'autoriser le licenciement de cette salariée protégée, en application de l'article L. 122-12 du code du travail, constatant que le transfert des activités avait été total. Néanmoins, le repreneur refusait de déférer à cette décision, contre laquelle il introduisait un recours hiérarchique.

L'enquête diligentée par la haute autorité a révélé que les événements ayant précédé la rupture du contrat de travail sont constitutifs de harcèlement en lien avec les activités syndicales de l'intéressée. Ces agissements ont non seulement altéré son état de santé, mais compromis son avenir professionnel. Le licenciement de la salariée est lui-même manifestement discriminatoire, car également en lien avec son mandat syndical.

Aussi, la haute autorité décide de transmettre ses conclusions aux mis en cause et au ministère en charge du recours hiérarchique. La haute autorité indique à la réclamante qu'elle peut demander au conseil de prud'hommes de faire produire les observations de la haute autorité en vertu de l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Délibération n° 2006-170 du 3 juillet 2006

Harcèlement - Activités syndicales - Nullité du licenciement - Inspection du travail - Délit d'entrave - Condamnation - Conseil de prud'hommes

La réclamante a été embauchée en qualité de comptable au sein d'une association en 1988. Alors qu'aucun grief n'a été formulé à son encontre durant 18 ans, au lendemain de son insistance pour exercer son mandat de déléguée syndicale adjointe, en février 2005, son employeur décidait de la licencier. Après l'intervention de son syndicat, l'employeur ne poursuivait plus ce premier projet de licenciement. En revanche, dès décembre 2005, à l'occasion d'une cession partielle des activités de l'association, elle faisait à nouveau l'objet d'un projet de licenciement pour motif économique. Elle était dispensée de se présenter dans l'entreprise dans l'attente de la décision de l'inspection du travail relative à l'autorisation de licenciement. En février 2006, l'inspection du travail refusait d'autoriser le licenciement de cette salariée protégée, en application de l'article L.122-12 du code du travail, constatant que le transfert des activités avait été total. Néanmoins, le repreneur refusait de déférer à cette décision, contre laquelle il introduisait un recours hiérarchique.

L'enquête diligentée par la haute autorité a révélé que les événements ayant précédé la rupture du contrat de travail sont constitutifs de harcèlement en lien avec les activités syndicales de l'intéressée. Ces agissements ont non seulement altéré son état de santé, mais compromis son avenir professionnel. Le licenciement de la salariée est lui-même manifestement discriminatoire, car également en lien avec son mandat syndical.

Aussi, la haute autorité décide de transmettre ses conclusions aux mis en cause et au ministère en charge du recours hiérarchique. La haute autorité indique à la réclamante qu'elle peut demander au conseil de prud'hommes de faire produire les observations de la haute autorité en vertu de l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Délibération n° 2006-175 du 4 septembre 2006

Offre d'emploi - Emploi d'assistant sanitaire dans les centres de vacances et de loisirs - Femme exclusivement - Exigence professionnelle déterminante - Libellé sans ambiguïté - Discrimination directe

Le réclamant a été écarté d'une procédure de recrutement au poste d'assistant sanitaire dans un centre aéré au motif que les candidatures féminines étaient privilégiées. Au-delà de ce refus spécifique d'embauche, le réclamant désigne 15 offres d'emploi, diffusées sur un site Internet français spécialisé dans les emplois de l'animation. Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal interdisent la discrimination lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher ou à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée notamment sur le sexe. L'emploi d'assistant sanitaire ne figure pas dans la liste des emplois et activités professionnels pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante telle que prévue à l'article R.123-1 du code du travail. En l'espèce, les termes utilisés sont dénués d'ambiguïté et leur usage paraît suffire à caractériser l'intention de discriminer. Le Collège donne mandat au Président pour engager les procédures de transaction à l'égard du site Internet et des employeurs. Le Collège de la haute autorité recommande au ministre de la Jeunesse et des Sports de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de faire cesser ces pratiques et lui demande de rendre compte des suites données à sa recommandation dans un délai de trois mois.

Délibération n° 2006-176 du 4 septembre 2006

Offre d'emploi - Emploi d'assistant sanitaire dans les centres de vacances et de loisirs - Femme exclusivement - Exigence professionnelle déterminante - Libellé sans ambiguïté - Discrimination directe

Le réclamant souhaite appeler l'attention de la haute autorité sur le développement d'offres d'emploi à caractère discriminatoire fondées sur

le sexe, dans le milieu des animateurs vacataires dans les centres de vacances et de loisirs. Il désigne un site Internet français spécialisé dans les emplois de l'animation. Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal interdisent la discrimination lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher ou à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée notamment sur le sexe. L'emploi d'assistant sanitaire ne figure pas dans la liste des emplois et activités professionnels pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante telle que prévue à l'article R. 123-1 du code du travail. En l'espèce, les termes utilisés sont dénués d'ambiguïté et leur usage paraît suffire à caractériser l'intention de discriminer. Le Collège de la haute autorité donne mandat au Président pour engager les procédures de transaction à l'égard du site Internet et des employeurs. Le Collège de la haute autorité recommande au ministre de la Jeunesse et des Sports de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de faire cesser ces pratiques et lui demande de rendre compte des suites données à sa recommandation dans un délai de trois mois.

Délibération n° 2006-177 du 4 septembre 2006

Emploi saisonnier - Secteur privé - Préférence familiale - Différence de traitement - Critère prohibé - Situation de famille - Discrimination - Recommandation

La haute autorité considère que le fait de réserver des emplois saisonniers aux enfants du personnel caractérise une discrimination fondée sur la situation de famille au sens des articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

Elle recommande la mise en place d'une procédure de sélection des candidats fondée sur l'appréciation objective des compétences au regard des exigences des postes proposés.

Il sera rendu compte à la haute autorité de la mise en place de cette procédure dans les trois mois de la présente délibération.

Délibération n° 2006-178 du 4 septembre 2006

Emploi saisonnier - Secteur privé - Préférence familiale - Différence de traitement - Critère prohibé - Situation de famille - Discrimination - Recommandation

La haute autorité considère que le fait de réserver des emplois saisonniers aux enfants du personnel caractérise une discrimination fondée sur la situation de famille au sens des articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

Elle recommande la mise en place d'une procédure de sélection des candidats fondée sur l'appréciation objective des compétences au regard des exigences des postes proposés.

Il sera rendu compte à la haute autorité de la mise en place de cette procédure dans les trois mois suivant la présente délibération.

Délibération n° 2006-184 du 18 septembre 2006

Emploi - Embauche - Origine - Intérim - Succession de missions - Procédure de recrutement - CDI - Refus d'Embauche - Absence de justifications objectives - Médiation

Le réclamant a travaillé comme intérimaire dans une entreprise pendant près d'un an. Il a ensuite postulé sur un poste en CDI équivalent à celui occupé. L'entreprise ne lui a pas permis de passer les tests de sélection en alléguant des insuffisances constatées lors des missions temporaires. L'entreprise n'a pas été en mesure d'apporter des éléments concrets et objectifs témoignant de ses insuffisances et montrant que sa décision était étrangère à toute discrimination. La haute autorité invite les parties à une médiation.

Délibération n° 2006-189 du 18 septembre 2006

Entreprise privée - Absence d'évolution de carrière - Licenciement - Origine - Présomption de pratique discriminatoire - Médiation

Le réclamant, d'origine maghrébine et chef d'atelier de menuiserie au sein d'une entreprise privée, estime que l'absence d'évolution de sa carrière et la mesure de licenciement dont il a fait l'objet constitueraient une discrimination fondée sur ses origines. Il souhaite obtenir sa réintégration au poste de chef d'atelier en s'attachant principalement à la reconstruction d'un dialogue avec son ancien employeur. Les parties ayant au préalable donné leur accord, le Collège de la haute autorité a invité le Président à donner mandat à un membre de la fédération nationale des centres de médiation agissant sous l'égide du conseil national des barreaux, afin de désigner un médiateur.

Délibération n° 2006-206 du 2 octobre 2006

Embauche - Apparence physique - Origine - Sexe - Hôtesse d'accueil en entreprise - Discrimination - Transmission parquet - Enquête ANPE

Le fait, s'agissant de postes d'accueil en entreprise, d'opérer une sélection fondée sur l'apparence physique, n'a pas pour objet d'apprécier la capacité à occuper l'emploi proposé ou les aptitudes professionnelles, et caractérise l'existence d'une discrimination prohibée par le code pénal et le code du travail.

Délibération n° 2006-208 du 9 octobre 2006

Emploi - Accident du travail - Inaptitude professionnelle - Défaut de reclassement - Médiation

Le réclamant, assistant cuisinier dans un restaurant, n'a pas été réintégré à la suite d'un accident du travail.

Reconnu apte à reprendre son emploi sous conditions, l'employeur doit satisfaire à son obligation de réintégration en fonction des postes disponibles. Afin de trouver rapidement une solution à la situation du réclamant, la haute autorité propose une médiation entre les parties.

Délibération n° 2006-211 du 9 octobre 2006

Emploi - Embauche - Procédure de recrutement - Site en ligne - Formulaire d'inscription - Renseignements pouvant susciter ou permettre des pratiques discriminatoires - Recommandation

Un site en ligne vise à favoriser la rencontre de l'offre et de la demande d'emploi dans le secteur du BTP. Il demande aux candidats de multiples renseignements relatifs notamment au sexe, à l'âge, à la situation de famille, aux mœurs, à l'apparence physique, à la nationalité, à l'état de santé et au handicap. Ces informations n'apportent pas d'indications pertinentes sur les compétences du candidat. En revanche, elles peuvent susciter ou permettre des pratiques discriminatoires de la part des recruteurs. Afin de lutter contre les processus à l'embauche à fort potentiel discriminatoire, la haute autorité recommande la suppression de certains champs d'information du formulaire d'inscription.

Délibération n° 2006-212 du 9 octobre 2006

Emploi - Procédure de recrutement - Refus de participation à la procédure - Origine des diplômés - Discrimination non caractérisée

Lors d'une opération de recrutement à destination des diplômés de l'enseignement supérieur, une personne titulaire de diplômes étrangers affirme s'être vu opposer un refus de participation. L'instruction du dossier, conduite par la haute autorité, n'a pas permis d'établir formellement une discrimination à l'encontre de la réclamante.

Délibération n° 2006-216 du 9 octobre 2006

Emploi - Mutation - Secteur privé - Activité syndicale - Proposition de poste sous réserve d'abandon de mandat syndical - Preuve - Saisine de l'inspection du travail - Constat de discrimination de l'inspection du travail - Dénonciation - Licenciement - Observations de la haute autorité devant le conseil de prud'hommes

La réclamante, salariée dans une entreprise privée, s'est vu proposer l'affectation qu'elle sollicitait sous réserve de l'abandon de tout mandat

syndical. S'estimant victime de discrimination à raison de ses activités syndicales, elle a interpellé l'inspection du travail qui a constaté la pratique discriminatoire de l'employeur. Peu de temps après, la réclamante a été démise de ses mandats syndicaux, puis a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire et d'une mesure de licenciement, moins d'un mois après l'intervention de l'inspection du travail. La chronologie des faits permet de présumer que le licenciement n'est pas étranger à la saisine de l'inspectrice du travail par la réclamante. Celle-ci a saisi le conseil de prud'hommes et conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité et à la demande de la réclamante, le Collège demande que la HALDE soit entendue par cette juridiction.

Délibération n° 2006-224 du 23 octobre 2006

Emploi - Origine - Salaire - Égalité - Sanction - Rétorsion - Nullité

Si une cause réelle et sérieuse ne peut être établie, le licenciement d'un salarié faisant suite à la dénonciation auprès de l'inspection du travail d'inégalités salariales constitue une mesure de rétorsion nulle de plein droit.

Délibération n° 2006-225 du 23 octobre 2006

Emploi - Recrutement - Secteur privé - Âge - Annonce faisant mention d'un critère d'âge - Procédure de recrutement - Critère prohibé - Faisceau d'indices - Discrimination non caractérisée - Recommandation

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à une procédure de recrutement que le réclamant estime discriminatoire en raison de l'âge. L'instruction du dossier n'a pas permis d'établir que le réclamant a été écarté du recrutement à raison de son âge et qu'ainsi, la procédure serait contraire à l'article L. 122-45 du code du travail. Toutefois, compte tenu de l'existence d'un faisceau d'indices (annonce faisant mention d'un critère d'âge et manque de diversité dans l'âge du personnel de la société donneuse d'ordre), le Collège invite le Président à recommander au directeur des ressources humaines et au responsable de l'entreprise

chargée du recrutement la mise en œuvre d'une politique de recrutement transparente et conforme aux dispositions du code du travail en privilégiant les critères de sélection tels que la compétence et l'expérience professionnelle des candidats au regard des postes proposés.

Délibération n° 2006-235 du 6 novembre 2006

Emploi - Harcèlement - Licenciement - Sexe - Origine - Licenciement pour avoir relaté des faits pouvant relever d'un harcèlement discriminatoire - Observations conseil des prud'hommes

La réclamante a travaillé pendant 5 années dans un restaurant sans rencontrer de difficultés. Un client du restaurant lui aurait fait des avances puis aurait proféré régulièrement des insultes. La réclamante a fait une déclaration de main courante pour dénoncer ces agissements. Son employeur l'a licenciée dans les jours qui ont suivi en invoquant un incident dont la réalité ou la gravité ne sont pas établies. La haute autorité conclut que la réclamante a été licenciée pour avoir relaté des faits pouvant relever d'un harcèlement discriminatoire. Elle propose de présenter ses observations devant le conseil des prud'hommes.

Délibération n° 2006-238 du 6 novembre 2006

Emploi - Harcèlement moral discriminatoire - Plainte pénale - Autorisation d'instruire - Transmission de délibération au procureur de la République

La présidente d'un conseil syndical de copropriétaires outrepassa ses fonctions de contrôle des conditions dans lesquelles sont passés et exécutés les marchés de la copropriété en adoptant une attitude provocatrice à l'égard du personnel. La haute autorité constate l'existence de faits constitutifs de harcèlement moral discriminatoire à l'encontre de deux salariés de l'entreprise prestataire de services.

Délibération n° 2006-241 du 6 novembre 2006

Harcèlement moral discriminatoire - Activités syndicales - Licenciement - Inspection du travail - Délit d'entrave - Condamnation - Conseil de prud'hommes

La réclamante a été embauchée au sein d'une association en 2001 en qualité d'assistante des services techniques. Depuis sa désignation comme déléguée syndicale, son employeur a entrepris à trois reprises de la licencier pour motif économique. L'inspection du travail s'y est à chaque fois opposée relevant le lien entre cette décision et le mandat syndical exercé activement par l'intéressée.

L'employeur a justifié la dernière procédure de licenciement par une cession partielle de ses activités et le refus du repreneur de reprendre son poste. Ce n'est qu'au terme d'une action en référé conduite devant le conseil de prud'hommes que la réclamante a pu être réintégrée au sein de l'entreprise cessionnaire. Néanmoins, l'enquête conduite par la haute autorité révèle que sa réintégration se déroule dans des conditions de travail dégradées, notamment par son affectation qui constitue une rétrogradation par rapport à ses anciennes responsabilités, ainsi que les conditions de travail humiliantes qui lui sont imposées. Ces mesures semblent constitutives d'un harcèlement moral discriminatoire et avoir été mises en œuvre au titre de représailles consécutives aux actions qu'elle a introduites pour dénoncer la discrimination qu'elle subissait et à son témoignage en faveur de sa responsable, déléguée syndicale, également discriminée.

La haute autorité présentera ses observations au cours de l'instance prud'homale pendante.

Délibération n° 2006-242 du 6 novembre 2006

Emploi - Rupture brutale d'un CDD - Convictions religieuses - Port du foulard - Principe de laïcité - Discrimination - Justification objective de l'employeur

La réclamante est embauchée en qualité d'animatrice sports et loisirs par une association

chargée de l'intégration sociale d'enfants autistes pour une semaine. Lors de réunions préparatoires, elle se présente voilée et marque son refus de se baigner avec les enfants alors qu'une sortie dans un parc aquatique est organisée. La réclamante refusant d'ôter son foulard, l'employeur rompt brutalement son contrat. Pour sa défense, ce dernier invoque le principe de laïcité et son règlement intérieur ainsi que des exigences de sécurité. Après examen, la rupture de contrat paraît justifiée, l'exigence de sécurité lors de la baignade des enfants autistes constituant un objectif étranger à toute discrimination conformément à l'article L. 122-45 alinéa 4 du code du travail. Toutefois, certaines justifications avancées par l'employeur manifestent une méconnaissance de la loi. En conséquence, la haute autorité rappelle à l'employeur la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 relative à la laïcité.

Délibération n° 2006-252 du 27 novembre 2006

Emploi - Offre d'emploi - Mention discriminatoire (langue maternelle - origine) - Rappel à la loi - Recommandation

Afin d'insister sur le niveau de compétence linguistique et de maîtrise attendu de la part des candidats, le libellé de l'offre d'emploi ne doit pas faire référence à l'origine du candidat.

La haute autorité recommande à l'auteur de l'annonce d'abandonner cette formule « langue maternelle » au profit d'une exigence non équivoque de niveau linguistique (débutant, perfectionné, bilingue...).

Délibération n° 2006-291 du 11 décembre 2006

Emploi - Secteur Privé - Activité représentative - Conditions et modalités d'attribution de primes - Discrimination - Recommandation - Observations éventuelles

L'exclusion d'un salarié, élu délégué du personnel, du bénéfice de l'avantage consenti sous la forme d'une mesure générale, applicable à l'en-

semble du personnel, tout statut confondu, en l'occurrence l'octroi d'une prime de fin d'année, constitue une différence de traitement fondée sur un critère prohibé.

Délibération n° 2006-292 du 11 décembre 2006

Emploi - Refus d'inscription dans une entreprise de travail temporaire - Titre unique de séjour et de travail - Discrimination en raison de la nationalité - Agence locale de l'ANPE (rappel à la loi) - Agence intérim (recommandation)

En refusant d'inscrire une personne de nationalité étrangère, le responsable d'une agence de travail temporaire commet une discrimination prohibée par la loi.

Un étranger en possession d'un titre de séjour et de travail régulier qui l'autorise à travailler en France (article L. 341-2 du code du travail) peut s'inscrire auprès d'une agence d'intérim pour la recherche de son premier emploi.

Délibération n° 2006-322 du 18 décembre 2006

Origine - Salaire - Médiation

L'enquête menée par la haute autorité a révélé l'existence de disparités salariales à travail égal. Les parties ayant au préalable donné leur accord, le Collège de la haute autorité ordonne une médiation.

DISCRIMINATION PAR LES ACTEURS DE LA VIE SOCIO-ÉCONOMIQUE

Délibération n° 2006-74 du 10 avril 2006

Refus de mutation d'un logement social - Origine - Infondé

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à un refus de mutation d'un logement social. L'enquête diligentée n'a pas permis d'établir que l'absence de mutation de logement était en lien avec l'origine du réclamant.

Délibération n° 2006-130 du 12 juin 2006

Témoignage - Saisine d'office - Subordination d'une offre de location - Nationalité - Origine - Recueil de données à caractère personnel du candidat faisant apparaître les origines raciales ou ethniques et la situation de famille des candidats - Information au procureur

Un témoin a fait part à la haute autorité du fait qu'une agence immobilière subordonnait la location d'un appartement à une condition liée à la nationalité et à l'origine du candidat locataire. L'agence immobilière aurait indiqué agir selon les instructions du propriétaire et de la copropriété. La haute autorité s'est saisie d'office et l'enquête à laquelle il a été procédé auprès de l'agence immobilière a révélé des pratiques non conformes aux conditions posées par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978. La haute autorité a décidé d'informer le procureur de la République, en application de l'article 12 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Délibération n° 2006-133 du 5 juin 2006

Refus de fourniture d'un bien ou d'un service - Religion - Refus de location d'une chambre d'hôtel - Voile - Différence de traitement à raison de l'appartenance vraie ou supposée à une religion - Termes du règlement intérieur dénués d'ambiguïté - Intention de discriminer caractérisée - Rappel à la loi - Information du procureur de la République

La HALDE considère que le refus d'un hôtelier de louer une chambre à une cliente au motif que celle-ci porte son voile constitue une différence de traitement à raison de la religion. L'hôtelier se prévaut du règlement intérieur affiché dans chaque chambre interdisant « tout signe ostentatoire d'appartenance à un parti politique ou à une religion » au sein de son établissement en considérant qu'il s'agit d'une application du principe de laïcité. Or, la loi 2004-228 du 15 mars 2004 sur la laïcité ne porte que sur les écoles, collèges et lycées de l'enseignement public et ne saurait être étendue aux autres usagers d'autres services. Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal prohibent la

discrimination lorsqu'elle consiste à refuser ou à subordonner la fourniture d'un service à une condition fondée sur l'apparence physique ou sur l'appartenance vraie ou supposée à une religion déterminée ou à raison des opinions politiques. Le Collège de la HALDE a décidé d'informer le procureur de la République des faits constitutifs du délit portés à sa connaissance et de rappeler à l'hôtelier les termes des dispositions applicables en matière de fourniture de biens et de services.

Délibération n° 2006-137 du 19 juin 2006

Refus de fourniture d'un bien ou d'un service - Religion - Refus de location - Différence de traitement à raison de l'appartenance vraie ou supposée à une religion - Témoignage - classement sans suite en opportunité - Termes dénués d'ambiguïté - Intention de discriminer caractérisée - Rappel à la loi

Une candidate locataire s'est vu refuser un appartement situé dans le parc locatif privé au motif qu'elle est de confession musulmane. La propriétaire a en effet déclaré devant témoin « qu'elle ne louerait jamais à des musulmans ». La réclamante a porté plainte. Le parquet a procédé à un classement sans suite en opportunité « en raison du grand âge de la propriétaire ». Le Collège de la haute autorité a décidé d'informer la propriétaire de la discrimination relevée, tout en lui rappelant les termes des dispositions applicables en matière de fourniture de biens et de services.

Délibération n° 2006-153 du 19 juin 2006

Sexe - Biens et services - Refus d'accès à un institut de soins esthétiques aux personnes de sexe masculin - Restriction pouvant être justifiée par un motif légitime - Défaut d'information de la clientèle - Existence d'une discrimination

Le réclamant, au motif qu'il est un homme, a fait l'objet d'un refus d'accès aux soins esthétiques dispensés par la société X, alors qu'il y avait souscrit un contrat d'abonnement et fréquentait régulièrement plusieurs instituts situés en banlieue parisienne.

Une restriction de l'accès aux personnes de sexe masculin est envisageable si des motifs légitimes sont démontrés et si la clientèle en est clairement informée. La haute autorité prend acte des motifs avancés par la société X, et lui demande de prendre les mesures nécessaires en termes d'information du public. La haute autorité considère également que, dans le cas d'espèce, la discrimination liée au sexe est caractérisée. Elle demande au mis en cause de dédommager le réclamant en conséquence.

Délibération n° 2006-167 du 3 juillet 2006

Logement social - Situation de famille - Refus d'attribution - Enquête sociale - Motif discriminatoire - Absence de justifications objectives

Le réclamant allègue avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de sa situation de famille dans le cadre d'une demande de logement social. Un logement lui a été proposé sur le contingent préfectoral. La commission d'attribution de la société a refusé de le lui attribuer au motif suivant : « Enquête sociale concernant vos enfants défavorable ». Il ressort des éléments recueillis que c'est sous la pression d'une association de locataires et au vu de renseignements pris de manière informelle auprès du commissariat que le refus a été fondé. Ainsi, la haute autorité constate que l'absence de respect de règles précises a conduit les institutions concernées à porter une appréciation infondée sur la candidature du réclamant à raison de sa situation de famille. Aussi, les décisions prises à l'égard du réclamant doivent être considérées comme contraires à la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989, qui prévoit que nul ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison notamment de sa situation de famille ou de son origine. La haute autorité demande au bailleur social de réexaminer, en urgence et sur la base d'éléments objectifs, le dossier du réclamant afin de lui attribuer un logement et lui recommande de réviser ses pratiques d'enquête.

Délibération n° 2006-182 du 18 septembre 2006

Logement privé - Offre de location - Diffusion dans une revue spécialisée - Libellé de l'offre : « De préférence fonctionnaire titulaire » - Solvabilité - Objectif légitime - Discrimination indirecte fondée sur l'origine - Moyens pour réaliser cet objectif ni appropriés ni nécessaires

Un réclamant allègue avoir été victime d'une discrimination dans l'accès au logement privé à raison de sa situation professionnelle. L'offre de location, diffusée dans une revue spécialisée, mentionnait « de préférence fonctionnaire titulaire ».

L'exigence relative au statut professionnel et donc à la solvabilité du candidat constitue une discrimination indirecte à raison de l'origine. En effet, le fait de préciser que l'annonce s'adresse de préférence à des personnes ayant le statut de fonctionnaire titulaire, alors même que l'accès à la fonction publique est subordonné à la condition d'avoir la nationalité française ou d'être ressortissant d'un pays de l'Union européenne ou de l'espace économique européen, constitue une mesure apparemment neutre qui a pour effet d'exclure l'ensemble des personnes ne remplissant pas ces conditions. Si l'objectif qui consiste à s'assurer de la solvabilité du futur locataire paraît légitime, les moyens pour y parvenir consistant à exclure tous les résidents non-communautaires de la location apparaissent disproportionnés et donc discriminatoires.

Délibération n° 2006-245 du 6 novembre 2006

Refus de fourniture d'un service - Condition de nationalité - Rappel à la loi - Recommandation

Une personne de nationalité étrangère s'est vu refuser temporairement l'ouverture d'un compte chèque, puis son utilisation, parce qu'elle n'était pas en mesure de prouver la régularité de son séjour. Les directives internes de l'établissement, interprétant la réglementation en vigueur, exigent, pour une personne étrangère, la preuve de la régularité du séjour lorsqu'elle ouvre ou utilise un tel compte. Cette pratique est contraire aux dispositions du code monétaire et financier et constitue une discrimi-

mination fondée sur l'origine nationale dans la mesure où ce refus illégal de fourniture d'un service ne concerne que les étrangers. La haute autorité invite le Président à rappeler à la direction juridique de l'établissement du secteur bancaire les termes de la loi en matière de fourniture de biens et de services et recommande à l'établissement de prendre toutes les mesures nécessaires, dans un délai de trois mois, pour en informer ses agents.

Délibération n° 2006-249 du 20 novembre 2006

Copropriété - Conseil syndical - Conjoint - Concubin - PACS - Propriétaire - Lot - Différence de traitement - Régime matrimonial - Statut de la copropriété des immeubles bâtis - Situation de famille - Égalité de traitement - Discrimination directe - Principe de non-discrimination

L'impossibilité pour les personnes liées par un PACS à un copropriétaire de siéger au conseil syndical de copropriété caractérise une différence de traitement fondée sur la situation de famille contraire aux principes d'égalité devant la loi et de non-discrimination garantis par l'article 26 du Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques des Nations Unies (PIDCP). Le Collège invite le Président à interroger le Premier ministre ainsi que le garde des Sceaux et le ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement sur les justifications du maintien de la distinction opérée au profit des conjoints par l'article 21 alinéa 5 de la loi fixant le statut de la copropriété.

Délibération n° 2006-293 du 11 décembre 2006

Discrimination - Formation - Subordination de la fourniture d'un service - Nationalité - Agents de sécurité

Un centre de formation a diffusé dans un hebdomadaire des annonces relatives à des formations en qualité d'agent de sûreté aéroportuaire et d'agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes en les subordonnant à une condition de nationalité « française ou européenne ».

La haute autorité constate que si la formation au poste d'agent de sûreté aéroportuaire est réservée par la loi aux ressortissants français ou communautaires au regard des missions de prérogatives de puissance publique que comporte ce poste, la formation destinée aux agents de sécurité incendie et d'assistance à personne ne tolère pas une telle restriction.

De fait, aucune condition de nationalité ne figure dans l'arrêté du 2 mai 2005 relatif à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements accueillant du public et des immeubles de grande hauteur. Constatant qu'une telle annonce pourrait être constitutive du délit de discrimination, si elle était intentionnelle, la haute autorité demande à l'organisme de formation de diffuser sans délai un correctif par voie de presse, et sollicite le directeur de publication du journal dans lequel les annonces litigieuses ont été publiées pour que soient publiés les termes de la présente délibération.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE HANDICAP

Délibération n° 2006-52 du 27 mars 2006

Handicap - Accessibilité - Immeuble d'habitation géré par une société HLM - Textes d'application de la loi 2005-102 du 11 février 2005

Les réclamants, non voyants, sont locataires d'un appartement dont le bailleur est une société anonyme d'HLM. Ils allèguent que le système d'accès à l'immeuble (liste déroulante), mis en place en octobre 2005 dans le cadre de travaux de résidentialisation, ne peut être utilisé par les personnes non voyantes. Ils évoquent également les difficultés qu'ils rencontrent pour avoir accès aux informations diffusées par voie d'affichage.

Il ressort des articles L. 111-7- et L. 117-7-2 du code de la construction et de l'habitation qu'un principe général d'accessibilité est applicable au mis en cause, mais qu'aucun contrôle ni sanction ne pouvait lui être opposé à la date des travaux. Toutefois, en tant que bailleur, il relève de sa responsabilité de faire en sorte que l'ensemble des

résidents de l'immeuble puissent avoir accès à leur logement et aux différentes prestations proposées en contrepartie du loyer.

L'instruction effectuée par la haute autorité a contribué à accélérer le règlement des problèmes soulevés par les réclamants. Le conflit semble être en voie de résolution.

Le Collège prend acte des engagements de la société d'HLM à l'égard des réclamants et demande de lui rendre compte des aménagements effectivement réalisés dans les trois mois. Il demande que lui soit transmis un état des lieux détaillé des mesures prises en faveur des personnes handicapées dans son parc parisien.

Le Collège recommande l'adoption dans les plus brefs délais des textes d'application visés à l'article L. 111-7-2 du code de la construction et de l'habitation, afin que les locaux puissent être effectivement rendus accessibles aux personnes handicapées en application de l'article 14 de la loi 2005-102 du 11 février 2005.

Délibération n° 2006-58 du 3 avril 2006

Retraite anticipée - Handicap - Secteur privé - Différence de traitement entre les bénéficiaires de la retraite anticipée

L'article 24 de la loi n° 2003-445 du 21 août 2003 a introduit un droit à la retraite anticipée pour les travailleurs handicapés du secteur privé. Le décret du 17 mars 2004, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2004, précise que peuvent bénéficier de ce droit les personnes justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 80 % qui peuvent liquider leur retraite à partir de 55 ans en fonction de leur durée d'assurance dont une partie doit avoir donné lieu à des cotisations à leur charge.

L'article 28 I de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 amende le dispositif en introduisant le principe d'une majoration de pension. Cette majoration est applicable aux assurés concernés ayant liquidé une pension à compter du 1^{er} mars 2005.

Une différence de traitement existe alors entre les travailleurs handicapés dont la retraite anticipée a pris effet avant la loi du 11 février 2005, et ceux dont la retraite anticipée a pris effet après cette loi.

Cette distinction entre les bénéficiaires de la retraite anticipée ne constitue pas en soi une

discrimination prohibée par la loi ou un engagement international. Toutefois, la haute autorité appelle l'attention du ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille sur l'opportunité d'étendre le bénéfice de la majoration de pension, à compter du 1^{er} janvier 2006, aux pensions ayant pris effet entre le 1^{er} juillet 2004 et le 1^{er} mars 2005.

Délibération n° 2006-79 du 22 mai 2006

État de santé - Diabète - Réglementation du permis de conduire - Objectif légitime - Mesures justifiées et proportionnées - Absence de discrimination.

Le réclamant interroge la haute autorité sur la validité et les conditions d'obtention du permis de conduire qu'il estime discriminatoires pour les personnes diabétiques. En effet, aux termes de l'arrêté du 7 mai 1997, abrogé et remplacé par l'arrêté du 21 décembre 2005, le diabète est une affection qui peut entraîner la délivrance d'un permis de conduire à durée de validité limitée, voire dans certains cas être considérée comme incompatible avec la conduite. Au vu des observations transmises par le ministère des Transports et le ministère de la Santé et des Solidarités, la haute autorité a considéré que les dispositions du 21 décembre 2005, d'une part, améliorent la situation des personnes diabétiques, d'autre part, sont justifiées par un objectif légitime et n'apparaissent pas disproportionnées au regard de cet objectif.

Délibération n° 2006-99 du 22 mai 2006

Emploi - Non renouvellement CDD - Contrat Emploi Solidarité (CES) - État de Santé - VIH - Absence de projet d'insertion - Absence de preuve formelle de la discrimination - Recommandations - Formation à l'accueil et l'accompagnement des personnes séropositives

Le réclamant a été engagé par une association d'insertion dans le cadre d'un CES. En cours de contrat, sa séropositivité au VIH a été dévoilée à son employeur suite à un incident avec un objet tranchant. Le CES n'a pas été renouvelé. L'ins-

truction a montré que le renouvellement n'a pas été autorisé en l'absence de projet consolidé d'insertion professionnelle. La haute autorité n'a pas établi la preuve d'une discrimination en raison de l'état de santé.

Toutefois, elle a relevé les craintes et difficultés du personnel d'encadrement de l'association pour prendre en considération la séropositivité du salarié. La haute autorité recommande la mise en place d'une formation à l'accueil et l'accompagnement des personnes séropositives.

Délibération n° 2006-101 du 22 mai 2006

Emploi public - Appartenance syndicale - Origine - Handicap - Discrimination - Harcèlement moral - Mesures appropriées - Absence d'affectation - Rétorsion - Dégradation des conditions de travail - Recommandation

L'employeur public qui, sur trois années, ne propose à un agent sans affectation que deux postes manifestement incompatibles avec son handicap, ne respecte pas les dispositions de la loi relative aux droits et obligations des fonctionnaires qui lui imposent de prendre les mesures appropriées permettant à un travailleur handicapé d'exercer et de conserver un emploi correspondant à sa qualification. Cette attitude, qui fait suite à l'annulation pour discrimination syndicale d'une mesure individuelle, et à la dénonciation de faits de harcèlement moral non dépourvu de tout lien avec l'origine du réclamant, pourrait par ailleurs être considérée comme une mesure de rétorsion. La haute autorité demande qu'il soit mis fin sous trois mois à cette situation manifestement anormale.

Délibération n° 2006-128 du 5 juin 2006

Service public - Handicap - Nationalité - Opposition à mariage - Infirmité motrice cérébrale - Liberté de consentement - Recommandation

Une opposition à mariage a été prise à l'encontre de l'union d'un demandeur d'asile de nationalité algérienne et d'une personne handicapée atteinte d'une Infirmité Motrice Cérébrale (IMC) à hauteur

de 80 %. Bien que cette affection soit caractérisée par un trouble moteur non évolutif et n'altère pas les facultés mentales, une série d'extrapolations successives a conduit à assimiler le handicap physique de la réclamante et l'apparence qui en découle, au handicap mental et à l'incapacité juridique. Constatant cette discrimination, la haute autorité formule une recommandation visant à rappeler la portée du principe de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap.

Délibération n° 2006-150 du 19 juin 2006

Logement social - Handicap - Personnes handicapées

La réclamante a déposé une demande de logement auprès de cinq organismes gérant des logements sociaux depuis 2003, en invoquant son trouble de santé invalidant et le handicap de sa fille paralysée qui se déplace en fauteuil roulant. Elle sollicitait un pavillon ou un appartement adapté en rez-de-chaussée localisé dans le centre ville, à proximité de l'hôpital où elle et sa fille reçoivent des soins réguliers.

Seules trois propositions de logements ont été présentées à la réclamante.

Les investigations conduites ont révélé la rareté des logements vacants correspondant aux demandes de la réclamante et le fait que les logements ayant été attribués l'ont été à des personnes en très grande précarité. Aucun élément ne permet de considérer que la demande de logement social de la réclamante n'a pas été accueillie en raison d'un critère lié à son trouble de santé invalidant et au handicap de sa fille.

Néanmoins, l'enquête a mis en lumière que le handicap de la réclamante et de sa fille n'avait pas été identifié comme constituant un critère prioritaire par les organismes sollicités, en méconnaissance de l'article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation. Cet article modifié par la loi n° 2001-1247 du 21 décembre 2001 consacre une priorité dans l'attribution des logements sociaux aux personnes en situation de handicap ou aux familles ayant à leur charge une personne en situation de handicap.

Toutefois, la haute autorité constate qu'aucun décret d'application de la loi précitée n'a été publié à ce jour.

Sur la base de ce constat, la haute autorité recommande au ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement en vue de la publication, dans les meilleurs délais, du décret d'application fixant les critères généraux de priorité pour l'attribution de logements sociaux, notamment au profit de personnes en situation de handicap ou ayant en charge des personnes handicapées.

La haute autorité invite également la préfecture et le Conseil général à prendre en compte le handicap dans le cadre de l'élaboration du nouveau plan départemental d'action pour le logement et d'un accord départemental avec l'ensemble des organismes gérant des logements sociaux.

Enfin, la haute autorité demande à la préfecture de lui transmettre dans les trois mois suivant la notification de cette délibération la liste des logements aménagés, celle des personnes qui en sont attributaires, ainsi que la liste des personnes handicapées dans l'attente de l'attribution d'un logement adapté.

Délibération n° 2006-151 du 19 juin 2006

Logement social - Handicap - Personnes handicapées

La réclamante invoque ses difficultés, depuis 1998, auprès des organismes de logements sociaux pour obtenir l'attribution d'un appartement adapté à son handicap. Atteinte de troubles de santé invalidants qui entravent sa mobilité, elle réside dans un appartement situé au quatrième étage d'un immeuble sans ascenseur.

L'enquête conduite par la haute autorité auprès de la préfecture, de la mairie et des bailleurs sociaux n'a pas permis de caractériser que l'absence d'attribution de logement reposait sur une décision discriminatoire.

En revanche, les investigations ont révélé que la plupart des organismes gérant un parc locatif social n'a pas recensé les logements aménagés en vue d'être occupés par des personnes handicapées et n'identifie pas le handicap comme un

critère prioritaire pour l'attribution d'un logement. Aussi, la haute autorité demande au ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement d'inviter les organismes à recenser dans leur parc locatif les appartements aménagés.

Elle lui recommande également la publication, dans les meilleurs délais, du décret d'application prévu par l'article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation, fixant des critères généraux de priorité au profit des personnes en situation de handicap ou de familles ayant à leur charge une personne en situation de handicap.

Enfin, la haute autorité recommande qu'une telle priorité soit consacrée au niveau départemental dans l'accord d'attribution conclu avec l'ensemble des organismes gérant des logements sociaux et que la situation de la réclamante soit réexaminée en tenant compte de l'urgence d'être relogée en raison de son handicap.

Délibération n° 2006-161 du 3 juillet 2006

Refus d'accès à un service privé - Assurance automobile - Handicap - Clause restrictive - Discrimination

Le réclamant a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité d'un refus d'assurance automobile qui lui a été opposé par une société d'assurance, agissant en qualité de courtier d'assurance pour le compte d'une autre assurance, en raison de son handicap. Le courtier en assurance fonde son refus sur une clause d'exclusion contractuelle.

Il résulte des articles 225-1 et 225-2-1 du code pénal que le critère du handicap ne peut être allégué pour subordonner ou refuser l'accès à l'assurance.

En l'espèce, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité considère que le refus du courtier d'assurer le réclamant caractérise l'existence d'une discrimination. Il recommande aux mis en cause de mettre en place des dispositifs appropriés de formation et de sensibilisation de leurs personnels et d'en rendre compte dans un délai de trois mois.

Délibération n° 2006-180 du 18 septembre 2006

Accessibilité (voirie) - Handicap

Le réclamant, personne handicapée motrice, a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité au sujet d'un problème d'accessibilité de la voirie.

Des travaux ont été effectués sur la voirie en 1952 au niveau de son domicile, entraînant un ressaut entre le niveau de la rue et celui de sa cour. En 1980, le réclamant a réalisé des travaux pour aménager sa maison, ce qui a eu pour conséquence de porter le niveau de sa cour à 40-50 centimètres de la rue. Depuis 1993, date à compter de laquelle le réclamant est devenu handicapé suite à un accident de travail, il ne peut sortir que difficilement de son domicile.

Une proposition d'aménagement de la voirie a été faite par le maire au réclamant, sous réserve que celui-ci procède parallèlement à un abaissement du niveau de sa cour, de manière à garantir la conformité avec les obligations réglementaires applicables en matière de voirie.

Afin de trouver une solution à ce litige, le Collège de la haute autorité invite le Président à donner mandat à un membre de la fédération nationale des centres de médiation agissant sous l'égide du conseil national des barreaux, afin de désigner un médiateur.

Délibération n° 2006-181 du 18 septembre 2006

Accès à un bien - Handicap - Entretien et sécurité des ascenseurs - Troubles de jouissance ouvrant droit à une indemnisation - Responsabilité des copropriétaires - Aménagements nécessaires à titre préventif - Recommandation

Le réclamant, handicapé, se plaint des difficultés qu'il a rencontrées pour accéder à son appartement, situé au 5^e étage, en raison de l'immobilisation de l'ascenseur de son immeuble du fait d'un défaut d'entretien. Le réclamant estime que la question de l'accessibilité des personnes handicapées ou à mobilité réduite n'a pas été prise en considération et que l'absence de mesures appropriées pour permettre aux habitants handicapés

de sa résidence d'avoir accès à leur appartement durant la mise à l'arrêt des ascenseurs a constitué une discrimination. La haute autorité rappelle que la copropriété doit assurer à ses membres une jouissance paisible de leurs biens et souligne que le trouble de jouissance que constitue l'immobilisation des ascenseurs durant les travaux de réfection peut ouvrir droit à une indemnisation pour les copropriétaires handicapés ou à mobilité réduite du fait du préjudice spécifique qu'ils subissent. Elle recommande au syndicat des copropriétaires et au syndic de prendre des mesures d'aménagement permettant de faciliter l'accès de tous les copropriétaires à leur appartement, en veillant à aménager des mesures spécifiques pour les copropriétaires handicapés ou à mobilité réduite. Par ailleurs, compte tenu des obligations légales de mise en conformité des ascenseurs qui pèsent sur les propriétaires et les bailleurs des grands ensembles d'habitation et du risque d'immobilisation des ascenseurs qui peut en découler, la haute autorité recommande aux pouvoirs publics d'engager une réflexion sur les mesures qu'il convient de préconiser pour garantir à toute personne, sans aucune discrimination, l'accessibilité à son logement en cas d'interruption durable du fonctionnement des ascenseurs pour travaux ou toute autre cause.

Délibération n° 2006-187 du 18 septembre 2006

Emploi - Handicap - État de santé - Avancement au grade - Fonction publique hospitalière - Non respect du décret du 29 octobre 2001 - Discrimination - Recommandation

Le pouvoir de décision d'un directeur en matière de promotion d'agent doit s'exercer dans le respect des dispositions réglementaires et en application de critères objectifs étrangers à toute discrimination.

Le Collège recommande au directeur de la Maison départementale de retraite et de cure médicale de réviser le dossier de la réclamante au regard de son déroulement de carrière.

Dans le cadre de la procédure en cours, l'agent peut demander au tribunal administratif qu'il invite la haute autorité à présenter ses observations.

Délibération n° 2006-193 du 18 septembre 2006

Refus d'accès à un service public (cantine) - État de santé (allergies alimentaires) - Discrimination

La réclamante a saisi, le 7 mars 2006, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du refus qui lui est opposé, par le maire de sa commune, d'accepter son enfant souffrant d'allergies alimentaires, à la cantine scolaire, au périscolaire ainsi qu'au centre aéré, gérés par la municipalité.

Le motif invoqué par le maire est, d'une part, qu'aucun texte n'impose aux communes d'obligation d'accès aux cantines scolaires des enfants souffrant d'allergies ou d'intolérances alimentaires et, d'autre part, que le personnel de la cantine n'est pas compétent pour prodiguer des soins en cas de problème.

En dépit du caractère facultatif de la mise en place du service de cantine scolaire, ce service est astreint, dès lors qu'il est créé, au principe général du droit d'égal accès des usagers aux services publics. Ainsi, une différence de traitement implique l'existence de différence de situation de nature à justifier ces différences de traitement.

Or, l'instruction a permis d'établir qu'en matière d'accueil à la cantine, tous les enfants ne bénéficient pas du même traitement.

En l'espèce, le Collège de la haute autorité considère que le refus du maire d'accepter la fille de la réclamante à la cantine, au périscolaire et au centre aéré, en raison de son état de santé, caractérise l'existence d'une discrimination, dans la mesure où tous les enfants ne bénéficient pas du même traitement. Il décide l'organisation d'une médiation.

Délibération n° 2006-194 du 18 septembre 2006

Droit à l'éducation - Fonctionnement du service public (enseignement supérieur) - Clause discriminatoire (règlement) - État de santé

La clause du contrat pédagogique d'une université disposant que « l'assiduité aux enseignements est obligatoire. Il ne peut être toléré plus de

deux absences justifiées par semestre. Au-delà, l'étudiant ne peut se présenter aux épreuves de contrôle des connaissances, sauf autorisation exceptionnelle du responsable de formation » constitue une discrimination indirecte quant au droit à l'éducation à raison de l'état de santé.

Le Collège de la haute autorité demande la suppression de cette clause et son remplacement par une nouvelle clause respectant le principe de proportionnalité qui se conformerait au principe de non-discrimination et au droit fondamental de l'éducation.

Délibération n° 2006-195 du 18 septembre 2006

Santé publique - Dispositif de lutte contre la tuberculose - Publics cibles - Origine

La haute autorité a été saisie d'une demande d'avis de la direction générale de la santé relative à plusieurs recommandations du Conseil Supérieur de l'Hygiène Publique de France (CSHPF) concernant l'évolution de la politique de lutte contre la tuberculose. Une vaccination et un dépistage ciblé de certaines populations, notamment en fonction de leur origine géographique, sont envisagés.

Après avoir examiné l'existence d'un objectif légitime, en l'occurrence la protection de la santé publique, ainsi que la question de la juste proportionnalité des règles proposées, la haute autorité considère que les mesures préconisées par le CSHPF n'ont pas en elles-mêmes un caractère discriminatoire, tout en insistant sur le fait que des mesures ciblées ne doivent avoir comme conséquence de créer un dispositif discriminatoire à l'égard des publics visés. En particulier, la haute autorité recommande la plus grande vigilance afin d'éviter que le dépistage ou la vaccination ne soit utilisé à des fins de contrôle de la régularité de séjour.

Délibération n° 2006-213 du 9 octobre 2006

Enseignement supérieur - Handicap - Refus de délivrance d'un DESS - Déroulement des épreuves - Temps de repos - Recommandation

Le réclamant qui a été ajourné au DESS par le jury d'examen, en juin 2004, estime avoir fait

l'objet d'un traitement discriminatoire à raison de son handicap. L'instruction menée par la haute autorité n'a pas montré que le jury se serait fondé sur des considérations étrangères à la valeur des travaux présentés par le réclamant pour arrêter les notes qui lui ont été attribuées. Toutefois, la haute autorité constate que le réclamant, qui a bénéficié d'une majoration du temps imparti pour les épreuves, n'a pas disposé d'un temps de pause suffisant entre deux épreuves sur une même journée. La haute autorité constate que l'université a méconnu les dispositions de la circulaire ministérielle n° 2003-100 du 25 juin 2003 qui prévoient l'instauration d'un temps de pause suffisant. L'examen de la réclamation a révélé que la réglementation issue de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, si elle prévoit une majoration du temps imparti pour épreuves, ne comporte aucune disposition particulière pour le temps de repos. Dès lors, la haute autorité recommande au ministre concerné de compléter l'article 3 du décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005 par des dispositions permettant aux candidats handicapés bénéficiaires d'aménagements, de disposer d'un temps de repos suffisant entre des épreuves, au cours d'une même journée et dans l'attente, de rappeler à ses services les termes de sa circulaire précitée. Elle recommande également au ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de prendre des dispositions permettant aux étudiants du troisième cycle, notamment handicapés, de bénéficier du dispositif « régime spécial d'études » tel qu'il est prévu par l'article 16 de l'arrêté du 9 avril 1997.

Délibération n° 2006-214 du 9 octobre 2006

Handicap - Défaut de mesures appropriées

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par une salariée d'une réclamation, en date du 22 décembre 2005, relative à la dégradation de ses conditions de travail en raison de son handicap.

Suite à l'instruction menée par la HALDE, l'employeur s'est engagé à mener toutes les démarches nécessaires et à prendre en considération les attentes de la salariée en vue d'un reclassement et d'une adaptation de son poste de travail. Dans ces conditions, le Collège décide d'inviter le Président de la haute autorité à prendre acte des engagements de la direction des ressources humaines de l'employeur et de solliciter un compte-rendu de l'évolution du suivi de la salariée dans un délai de trois mois, à compter de la notification de la présente délibération. Il rappelle au mis en cause l'obligation qui lui incombe de mettre en place les mesures appropriées, telles que prévues par les dispositions de l'article L. 323-9-1 du code du travail.

Délibération n° 2006-226 du 23 octobre 2006

Emploi privé - Travailleur handicapé - Invalidité - Suspension du contrat de travail - Obligation de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre d'exercer un emploi - Refus - Discrimination à raison du handicap

Le réclamant a saisi la haute autorité concernant le maintien de la suspension de son contrat de travail par son employeur suite à une mise en invalidité en 1995. Ce maintien dure depuis 11 ans. Le réclamant allègue avoir sollicité une visite de reprise en 1994 et 1995, ce que réfute son employeur. En 2005, l'employeur est informé par le président du tribunal du contentieux de l'incapacité, saisi par le réclamant, de la volonté de ce dernier de retravailler. Le président suggère à l'employeur d'envisager une reprise de travail à temps partiel. L'employeur ne prend aucune initiative.

L'article L. 323-9-1 du code du travail, créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'exercer son emploi. Le refus de prendre ces mesures constitue une discrimination en application de l'alinéa 2 de l'article précité. La fin de la suspension du contrat n'a lieu qu'après une visite de reprise, et ce malgré les suggestions

du président du tribunal, l'employeur a manqué à l'obligation qui lui incombe depuis l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, de prendre les mesures appropriées en vue de permettre au réclamant d'exercer son emploi. Ce refus constitue une discrimination fondée sur le handicap.

Délibération n°2006-227 du 23 octobre 2006

Refus d'accès à un service public (crèche) - État de santé (allergies alimentaires) - Discrimination

La réclamante a saisi, le 4 mai 2006, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du refus qui lui est opposé, par le directeur de la petite enfance, d'accepter son enfant souffrant d'allergies alimentaires, à la cantine de la crèche gérée par la municipalité.

Le mis en cause invoque d'une part, l'application de l'article 5-2-7 du règlement intérieur des crèches, qui stipule que les régimes alimentaires particuliers ne peuvent être assurés et, d'autre part, des réserves liées à des aménagements de la cuisine et des lieux de stockage des aliments.

Le Collège de la haute autorité considère que, dans le cas d'espèce, le refus opposé par le directeur de la petite enfance de la ville d'accepter l'enfant des réclamants à la crèche, caractérise l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé et invite le Président à recommander au directeur de la petite enfance de la ville concernée, de procéder à la suppression de la clause discriminatoire du règlement intérieur et, de mettre en place les mesures appropriées, pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des enfants atteints d'allergies alimentaires, dans les structures dont il a la charge. Enfin, le Collège demande de recevoir l'enfant dans des conditions qui permettent son admission notamment par le biais d'un panier repas.

Délibération n° 2006-228 du 23 octobre 2006

Handicap - Procédure de recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique - Décret n° 95-979 du 25 août 1995

Le réclamant a été recruté dans la fonction publique par le biais de la procédure spécifique aux

travailleurs handicapés prévue par le décret du 25 août 1995. Ce texte ne prévoit pas de reprise d'ancienneté au moment de la titularisation, à l'exception de l'année de stage. De ce fait, le réclamant fait valoir une différence de traitement salarial avec ses collègues non handicapés, dont l'ancienneté a été reprise.

Le réclamant est fondé à se prévaloir de la directive 2000/78/CE, ainsi que de l'article 11 de la loi du 16 novembre 2001 ayant modifié l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983.

Le décret du 25 août 1995 a été modifié par le décret du 18 janvier 2005, lequel prévoit la reprise d'ancienneté des travailleurs handicapés recrutés par ce biais dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours. Il n'en demeure pas moins qu'en ne prévoyant aucune disposition transitoire pour les agents handicapés recrutés avant son entrée en vigueur, ce dernier texte n'apporte aucune solution à la discrimination dont le réclamant est victime, laquelle perdure encore aujourd'hui.

Le Collège recommande aux ministres compétents de rechercher les moyens de permettre aux agents recrutés dans ce cadre de bénéficier de la reprise d'ancienneté de leurs services antérieurs dans les mêmes conditions que ceux visés par le décret de janvier 2005.

Délibération n° 2006-229 du 6 novembre 2006

Emploi public - Origine - Handicap - Reclassement - Mesures appropriées

La réclamante, reconnue travailleur handicapé en septembre 2001, a été placée en disponibilité d'office par son employeur, la commune. Le comité médical n'a pas été saisi en dépit des textes en vigueur.

La réclamante n'a fait l'objet d'aucun reclassement et allègue être discriminée en raison de son origine. L'instruction n'a pas révélé la preuve d'une telle discrimination. En revanche, le maire n'ayant pas recherché à aménager le poste de l'intéressée, ni à la reclasser sur un poste adapté, tel qu'il en avait l'obligation au titre de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 et de l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'absence

d'aménagement et de reclassement constitue une discrimination fondée sur le handicap.

La réintégration tardive de la réclamante au sein des services municipaux, suite à un arrêté du 11 septembre 2006, ne fait pas obstacle à cette conclusion, d'autant que celle-ci fait suite à l'arrêt de la cour administrative d'appel dont le maire demande l'annulation devant le Conseil d'État.

Le Collège demande au maire, à défaut d'un reclassement effectif de la réclamante sur le poste envisagé, de mettre en place les mesures appropriées afin de lui permettre d'être affectée à un emploi correspondant à ses capacités et qualifications, et de lui en rendre compte dans les six mois.

Délibération n° 2006-230 du 6 novembre 2006

Handicap - Prestations sociales - Différence de traitement ne résultant pas d'un critère de discrimination

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à une différence de traitement relative à l'accès aux prestations accordées au titre du handicap. Celle-ci résulterait de l'article 16 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 qui a instauré une Garantie de Ressources des personnes handicapées (GRPH) et une Majoration pour la Vie Autonome (MVA) pour les personnes handicapées bénéficiaires de l'Aide aux Adultes Handicapés (AAH), et auxquelles ne peuvent prétendre les bénéficiaires d'une pension d'invalidité justifiant, au titre des prestations accordées par ce régime, d'un niveau de ressources identique à celui des bénéficiaires de l'AAH.

La haute autorité constate que les bénéficiaires de la pension d'invalidité se trouvent dans une situation comparable à celle des bénéficiaires de l'AAH, au regard, tant de leur handicap que de leur niveau de ressources et sont pourtant traités de manière différente dans l'accès aux prestations de solidarité nationale. Toutefois, cette différence de traitement ne reposant pas sur un critère prohibé par la loi, elle ne peut être qualifiée de discrimination.

Cependant, considérant le préjudice causé aux intéressés, et au regard de l'esprit de la loi du

11 février 2005, le Collège demande au Président d'appeler l'attention du ministre en charge des personnes handicapées sur l'opportunité d'une réforme des conditions d'attribution de la GRPH et de la MVA afin de rétablir une égalité de traitement.

Délibération n° 2006-231 du 11 décembre 2006

Refus d'accès à un service public - État de santé (allergies alimentaires)

Le Collège de la haute autorité considère que le refus d'un dépositaire de l'autorité publique d'accepter un enfant allergique au sein d'un service public relevant de sa compétence telle que, notamment, la cantine scolaire, les activités périscolaires, les centres aérés, les haltes-garderies ou les crèches gérés par les communes, en raison de son état de santé, caractérise l'existence d'une discrimination, dans la mesure où tous les enfants ne bénéficient pas du même traitement, conformément au principe général d'égalité d'accès des usagers au service public.

Délibération n° 2006-285 du 11 décembre 2006

Handicap - Regroupement familial - Conditions de ressources

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'un refus opposé par une préfecture à une personne handicapée accueillie en Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) au titre d'une demande de regroupement familial, au motif qu'elle ne remplissait pas les conditions de ressources exigées par l'article L. 411-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Or, eu égard à son statut de travailleur handicapé en ESAT et au régime de rémunération y afférent, d'une part, et aux conditions d'attribution de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), d'autre part, les ressources du réclamant ne peuvent en aucun cas atteindre le montant du SMIC.

Le Collège de la haute autorité considère que la condition de ressources exigée pour bénéficier du regroupement familial crée une discrimination indirecte en raison du handicap, en interdisant aux personnes handicapées concernées, la jouissance du droit au regroupement familial et, par voie de conséquence, le droit au respect de la vie privée et familiale.

Le Collège recommande au ministre de l'Intérieur de modifier l'article L 411-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Délibération n° 2006-301 du 11 décembre 2006

Handicap - Exercice d'une activité libérale (avocat) - Aménagements raisonnables - Accessibilité des tribunaux - Responsabilité de l'État

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation d'une avocate handicapée en fauteuil roulant quant aux difficultés qu'elle rencontre dans l'exercice de sa profession, en raison de l'inaccessibilité des tribunaux.

La directive 2000/78 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 vise « à mettre en œuvre dans les États-membres le principe d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail », par l'établissement d'un « cadre général pour lutter contre les discriminations » fondées notamment sur le handicap. Aux termes de son article 3, la directive s'applique aux activités non salariées.

Dès lors, le Collège de la haute autorité considère que même si l'État n'est pas l'employeur direct de la réclamante, le fait que celle-ci soit une auxiliaire de justice a pour conséquence directe que l'exercice de son activité professionnelle est lié à l'accessibilité des tribunaux aux personnes se déplaçant en fauteuil roulant. C'est pourquoi, le ministère de la Justice doit mettre en œuvre

tous aménagements raisonnables, même provisoires, ou prendre des mesures appropriées pour permettre l'accès de la réclamante aux locaux où elle exerce sa profession.

Délibération n° 2006-323 du 18 décembre 2006

Emploi privé - État de santé - Licenciement - Inaptitude

La réclamante a été licenciée au motif d'un « degré d'acuité visuelle insuffisant et défaillant ».

L'enquête menée par la haute autorité a révélé que cette dernière n'avait pas été considérée comme inapte par la médecine du travail et qu'aucun aménagement de poste ne lui avait été proposé.

En conséquence, le Collège considère que la réclamante est victime d'une discrimination en raison de son état de santé sur le fondement de l'article L. 122-45 du code du travail.

La haute autorité présentera des observations en ce sens devant le conseil des prud'hommes.

ANNEXES

Annexe 1 La loi	p. 142
Annexe 2 Les décrets d'application	p. 150
Annexe 3 Les circulaires	p. 161
Annexe 4 Une comparaison européenne	p. 184
Annexe 5 Les réponses des entreprises	p. 195
Annexe 6 Les conventions	p. 202
Annexe 7 Jurisprudence des tribunaux judiciaires et administratifs	p. 215

Annexe 1

La loi

■ **Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité modifiée par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.**

Version en vigueur à compter du 3 avril 2006.

TITRE I^{ER}

De la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Article 1

Il est institué une autorité administrative indépendante dénommée haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

La haute autorité est compétente pour connaître toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Article 2

La haute autorité est composée d'un collège de onze membres nommés par décret du Président de la République :

- deux membres, dont le président, désignés par le Président de la République ;
- deux membres désignés par le président du Sénat ;
- deux membres désignés par le président de l'Assemblée nationale ;
- deux membres désignés par le Premier ministre ;
- un membre désigné par le vice-président du Conseil d'État ;
- un membre désigné par le premier président de la Cour de cassation ;
- un membre désigné par le président du Conseil économique et social.

Les désignations du Président de la République, du président du Sénat, du président de l'Assemblée nationale et du Premier ministre concourent à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Le mandat du président et des membres de la haute autorité a une durée de cinq ans. Il n'est ni révocable, ni renouvelable.

Les membres du collège, à l'exception du président, sont renouvelables par moitié tous les trente mois.

En cas de vacance d'un siège de membre du collège pour quelque cause que ce soit, il est pourvu à la nomination, dans les conditions prévues au présent article, d'un nouveau membre pour la durée du mandat restant à courir. Son mandat peut être renouvelé s'il a occupé ces fonctions de remplacement pendant moins de deux ans.

La haute autorité crée auprès d'elle un comité consultatif permettant d'associer à ses travaux des personnalités qualifiées choisies parmi des représentants des associations, des syndicats, des organisations professionnelles et toute autre personne ayant une activité dans le domaine de la lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité.

Elle dispose de services, placés sous l'autorité de son président, pour lesquels elle peut recruter des agents contractuels.

«Les agents de la haute autorité assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination, notamment dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal. »

Le président représente la haute autorité et a qualité pour agir au nom de celle-ci.

En cas de partage égal des voix, celle du président de la haute autorité est prépondérante.

(Art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)

Article 3

I - Aucun membre de la haute autorité ne peut :

- participer à une délibération ou procéder à des investigations relatives à un organisme au sein duquel il détient un intérêt, direct ou indirect, exerce des fonctions ou détient un mandat ;
- participer à une délibération ou procéder à des investigations relatives à un organisme au sein duquel il a, au cours des trois années précédant la délibération ou les vérifications, détenu un intérêt direct ou indirect, exercé des fonctions ou détenu un mandat.

Il - Tout membre de la haute autorité doit informer le président des intérêts directs ou indirects qu'il détient ou vient à détenir, des fonctions qu'il exerce ou vient à exercer et de tout mandat qu'il détient ou vient à détenir au sein d'une personne morale. Ces informations, ainsi que celles concernant le président, sont tenues à la disposition des membres de la haute autorité.

Le président de la haute autorité prend les mesures appropriées pour assurer le respect des obligations résultant du présent article.

Article 4

Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la haute autorité, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État.

La haute autorité peut aussi se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

Les victimes de discrimination peuvent également saisir la haute autorité par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au Parlement européen.

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discrimination, peut saisir la haute autorité conjointement avec toute personne qui s'estime victime de discrimination et avec son accord.

La saisine de la haute autorité n'interrompt ni ne suspend les délais relatifs à la prescription des actions en matière civile et pénale et aux recours administratifs et contentieux.

Article 5

La haute autorité recueille toute information sur les faits portés à sa connaissance.

À cet effet, elle peut demander des explications à toute personne physique ou à toute personne morale de droit privé mise en cause devant elle. Elle peut aussi demander communication d'informations et de documents quel qu'en soit le support et entendre toute personne dont le concours lui paraît utile.

Les personnes auxquelles la haute autorité demande des explications en application de l'alinéa précédent peuvent se faire assister du conseil de leur choix. Un procès-verbal contradictoire de l'audition est dressé et remis à la personne entendue.

Article 6

Les autorités publiques et les organismes chargés d'une mission de service public sont tenus d'autoriser les agents placés sous leur autorité à répondre à toute demande de la haute autorité. Ces agents sont tenus de déférer à cette demande.

Les agents mis en cause devant la haute autorité et entendus par elle en application du premier alinéa peuvent se faire assister du conseil de leur choix. Un procès-verbal contradictoire de l'audition est dressé et remis à la personne entendue.

Les autorités publiques doivent prendre toutes mesures pour faciliter la tâche de la haute autorité. Elles communiquent à celle-ci, sur sa demande motivée, toutes informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission telle qu'elle est définie à l'article 1^{er}.

La haute autorité peut demander dans les mêmes conditions aux ministres compétents de saisir les corps de contrôle en vue de faire des études, des vérifications ou des enquêtes relevant de leurs attributions. Les ministres informent la haute autorité des suites données à ces demandes.

Article 7

La haute autorité assiste la victime de discrimination dans la constitution de son dossier. Elle aide la victime à identifier les procédures adaptées à son cas.

La haute autorité peut procéder ou faire procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation.

Lorsqu'il est procédé à cette médiation, les constatations et les déclarations recueillies au cours de celle-ci ne peuvent être ni produites ni invoquées ultérieurement dans les instances civiles ou administratives, sans l'accord des personnes intéressées.

Article 8

La haute autorité peut, après avis adressé aux personnes intéressées et avec leur accord, charger un ou plusieurs de ses membres ou de ses agents de procéder à des vérifications sur place, dans les locaux administratifs, ainsi que dans les lieux, locaux, moyens de transport accessibles au public et dans les locaux professionnels, à condition que ces derniers soient exclusivement consacrés à cet usage.

Lors de ses vérifications sur place, elle peut entendre toute personne susceptible de fournir des informations.

Les agents de la haute autorité qui sont autorisés à procéder à des vérifications sur place en application du présent article reçoivent une habilitation spécifique donnée par le procureur général près la cour d'appel du domicile de l'agent dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

(Art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)

« En cas d'opposition du responsable des lieux, le président de la haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée afin qu'il autorise les vérifications sur place. Les vérifications s'effectuent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées. Celui-ci peut se rendre dans les locaux durant l'intervention. À tout moment, il peut décider l'arrêt ou la suspension des vérifications. »

Article 9

Lorsque ses demandes formulées en vertu des articles 5 et 6 ne sont pas suivies d'effet, la haute autorité peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe.

Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, le président de la haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure d'instruction que ce dernier juge utile.

Article 10

Les personnes astreintes au secret professionnel ne peuvent être poursuivies en application des dispositions de l'article 226-13 du code pénal pour les informations à caractère secret qu'elles

auront pu révéler à la haute autorité, à l'exception de celles visées à l'article 66-5 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, dès lors que ces informations entrent dans le champ de compétence de la haute autorité tel que prévu à l'article 1^{er} de la présente loi.

Les membres et les agents de la haute autorité ainsi que les personnalités qualifiées auxquelles il est fait appel sont astreints au secret professionnel pour les faits, actes ou renseignements dont ils ont pu avoir connaissance en raison de leurs fonctions, sous réserve des éléments nécessaires à l'établissement des avis, des recommandations et des rapports.

Article 11

La haute autorité peut formuler des recommandations tendant à remédier à tout fait ou à toute pratique qu'elle estime être discriminatoire, ou à en prévenir le renouvellement.

Les autorités ou personnes intéressées sont tenues, dans un délai fixé par la haute autorité, de rendre compte à celle-ci de la suite donnée à ces recommandations. La haute autorité peut rendre ses recommandations publiques dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

En l'absence de compte rendu des personnes intéressées ou si elle estime, au vu du compte rendu qui lui est communiqué, que sa recommandation n'a pas été suivie d'effet, la haute autorité peut établir un rapport spécial qui est publié au Journal officiel de la République française.

Article 11-1

(art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)

« Lorsqu'elle constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal et L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail, la haute autorité peut, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3000 euros s'il s'agit d'une personne physique et 15000 euros s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Le montant de l'amende est

fixé en fonction de la gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de la personne.

La transaction proposée par la haute autorité et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime, doit être homologuée par le procureur de la République.

La personne à qui est proposée une transaction est informée qu'elle peut se faire assister par un avocat avant de donner son accord à la proposition de la haute autorité. »

Article 11-2

(Art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)

« Dans les cas visés à l'article 11-1, la haute autorité peut également proposer que la transaction consiste dans :

1° L'affichage d'un communiqué, dans des lieux qu'elle précise et pour une durée qui ne peut excéder deux mois ;

2° La transmission, pour information, d'un communiqué au comité d'entreprise ou au délégué du personnel ;

3° La diffusion d'un communiqué, par son insertion au Journal officiel ou dans une ou plusieurs autres publications de presse, ou par la voie de services de communication électronique, sans que ces services de publication ou de communication puissent s'y opposer ;

4° L'obligation de publier la décision au sein de l'entreprise.

Les frais d'affichage ou de diffusion sont à la charge de l'intéressé, sans pouvoir toutefois excéder le maximum de l'amende transactionnelle prévue à l'article 11-1. »

Article 11-3

(art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)

« Les actes tendant à la mise en œuvre ou à l'exécution de la transaction sont interruptifs de la prescription de l'action publique.

L'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique. Elle ne fait cependant pas échec au droit de la partie civile de délivrer citation directe devant le tribunal correctionnel. Le tribunal, composé d'un seul magistrat exerçant les pouvoirs conférés au président, ne statue alors que sur les seuls intérêts civils.

En cas de refus de la proposition de transaction

ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée par le procureur de la République, la haute autorité, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du code de procédure pénale, peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

Un décret précise les modalités d'application des articles 11-1 et 11-2 et du présent article. »

Article 12

(art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)

« Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 11-1, » lorsqu'il apparaît à la haute autorité que les faits portés à sa connaissance sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, elle en informe le procureur de la République. Elle lui fait savoir, le cas échéant, qu'une mission de médiation a été initiée en application des dispositions de l'article 7.

Le procureur de la République informe la haute autorité des suites données à ses transmissions. Si la haute autorité est saisie de faits donnant lieu à enquête pénale ou pour lesquels une information judiciaire est ouverte ou des poursuites judiciaires sont en cours, elle doit recueillir l'accord préalable des juridictions pénales saisies ou du procureur de la République pour la mise en œuvre des dispositions des articles 5 à 9, *(art. 41 loi n° 200-396 du 31 mars 2006)* « ou des dispositions de l'article 11-1 ».

Article 13

Les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la haute autorité ou son représentant à présenter des observations. *(art. 42 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)* « La haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions ; dans ce cas, cette audition est de droit. »

Article 14

La haute autorité porte à la connaissance des autorités ou personnes publiques investies du pouvoir disciplinaire les faits de nature à entraîner des poursuites disciplinaires. La personne mise en cause en est tenue informée. La haute

autorité est informée des suites données à ses transmissions.

(art. 44 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)

« La haute autorité, lorsqu'elle a constaté la commission d'actes discriminatoires mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1^{er} dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics, peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. La haute autorité est tenue informée des suites apportées à sa recommandation. »

Article 15

La haute autorité mène des actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en œuvre de programmes de formation.

Elle conduit et coordonne des travaux d'études et de recherches relevant de sa compétence et suscite et soutient les initiatives de tous organismes publics ou privés en ce qui concerne l'élaboration et l'adoption d'engagements visant à la promotion de l'égalité.

Elle identifie et promeut toute bonne pratique en matière d'égalité des chances et de traitement.

Elle peut recommander toute modification législative ou réglementaire. Elle est consultée par le Gouvernement sur tout projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité. Elle peut également être consultée par le Gouvernement sur toute question relative à ces domaines.

Elle contribue, à la demande du Premier ministre, à la préparation et à la définition de la position française dans les négociations internationales dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Elle peut participer, à la demande du Premier ministre, à la représentation française dans les organisations internationales et communautaires compétentes en ce domaine.

Article 16

La haute autorité remet chaque année au Président de la République, au Parlement et au Premier ministre un rapport rendant compte de l'exécution de ses missions *(art. 43 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)* « et énumérant les discriminations portées à sa connaissance ». Ce rapport est rendu public.

Article 17

Les crédits nécessaires à la haute autorité pour l'accomplissement de sa mission sont inscrits au budget du ministère chargé des affaires sociales. Son président est ordonnateur des recettes et des dépenses.

La haute autorité est soumise au contrôle de la Cour des comptes.

Article 18

Les personnels employés par le groupement d'intérêt public « groupe d'étude et de lutte contre les discriminations » peuvent, à leur demande, bénéficier d'un contrat de droit public conclu avec la haute autorité.

Les dispositions des articles L. 122-6, L. 122-9 et L. 122-10 du code du travail ne sont pas applicables aux personnels recrutés dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

TITRE II

Mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction d'origine ethnique et portant transposition de la directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000

Article 19

En matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services, de fournitures de biens et services, d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, ainsi que d'accès à l'emploi, d'emploi et de travail indépendants ou non salariés, chacun a droit à un traitement égal, quelles que soient son origine nationale, son appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte en ces domaines établit devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le précédent alinéa ne s'applique pas devant les juridictions pénales.

TITRE III

Renforcement de la lutte contre les propos discriminatoires à caractère sexiste ou homophobe

Article 20

Après le huitième alinéa de l'article 24 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Seront punis des peines prévues à l'alinéa précédent ceux qui, par ces mêmes moyens, auront provoqué à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap ou auront provoqué, à l'égard des mêmes personnes, aux discriminations prévues par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal. »

Article 21

La loi du 29 juillet 1881 précitée est ainsi modifiée :
1° Après le deuxième alinéa de l'article 32, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent la diffamation commise par les mêmes moyens envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap » ;

2° Après le troisième alinéa de l'article 33, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent l'injure commise dans les mêmes conditions envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap. »

Article 22

La loi du 29 juillet 1881 précitée est ainsi modifiée :
1° Le 6° de l'article 48 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« La poursuite pourra également être exercée d'office par le ministère public lorsque la diffamation ou l'injure aura été commise envers un groupe de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle ; il en sera de même lorsque ces diffamations ou injures auront été commises envers des personnes considérées individuellement, à la condition que celles-ci aient donné leur accord » ;

2° Après l'article 48-3, sont insérés trois articles 48-4 à 48-6 ainsi rédigés :

« Art. 48-4 - Toute association, régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant, par ses statuts, de combattre les violences ou les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou d'assister les victimes de ces discriminations peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les délits prévus par le neuvième alinéa de l'article 24, le troisième alinéa de l'article 32 et le quatrième alinéa de l'article 33.

« Toutefois, quand l'infraction aura été commise envers des personnes considérées individuellement, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de ces personnes.

« Art. 48-5 - Toute association, régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant, par ses statuts, de combattre les violences ou les discriminations fondées sur le sexe ou d'assister les victimes de ces discriminations peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les délits prévus par le neuvième alinéa de l'article 24, le troisième alinéa de l'article 32 et le quatrième alinéa de l'article 33.

« Toutefois, quand l'infraction aura été commise envers des personnes considérées individuellement, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de ces personnes.

« Art. 48-6 - Toute association, régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant, par ses statuts, de combattre les violences ou les discriminations fondées sur le handicap ou d'assister les victimes de ces discriminations peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les délits prévus au neuvième alinéa de l'article 24, au troisième alinéa de l'article 32 et au quatrième alinéa de l'article 33.

« Toutefois, quand l'infraction aura été commise envers des personnes considérées individuellement, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de ces personnes. » ;

3° Au neuvième alinéa de l'article 24, au troisième alinéa de l'article 32 et au quatrième alinéa de l'article 33, les mots : « par l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « par les deux alinéas précédents » ;

4° Au premier alinéa de l'article 63, les références : « alinéa 5 », « alinéa 2 » et « alinéa 3 » sont respectivement remplacées par les références : « alinéas 5, 6, 8 et 9 », « alinéas 2 et 3 » et « alinéas 3 et 4 ».

TITRE IV

Dispositions transitoires et finales

Article 23

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du titre I^{er} dont les dispositions entreront en vigueur à compter du premier jour du deuxième mois suivant sa publication.

Il fixe les dispositions temporaires concernant la durée du mandat des membres de la haute autorité nommés lors de sa création et les conditions transitoires dans lesquelles elle peut être saisie pendant une période de six mois suivant cette entrée en vigueur.

Article 24

L'article 9 de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Un service d'accueil téléphonique concourt à la mission de prévention et de lutte contre les discriminations. Ce service a pour objet de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes de discriminations. Il répond aux demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Le cas échéant, il réoriente les appelants vers les autres organismes ou services compétents. » ;

2° Les deuxième, troisième et avant-dernier alinéas sont supprimés.

Article 25

La présente loi est applicable à Mayotte, dans les îles Wallis et Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.

Fait à Paris, le 30 décembre 2004.

Annexe 2

Les décrets d'application

■ **Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005**
Décret relatif à la haute autorité de lutte
contre les discriminations et pour l'égalité.
NOR : SOCN0510296D
Version consolidée au 13 janvier 2007

Le Premier ministre,
 Sur le rapport du ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
 Vu la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
 Vu la 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 ;
 Vu la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ;
 Vu le code de justice administrative, notamment l'article R. 532-1 ;
 Vu le nouveau code de procédure civile et notamment l'article 145 ;
 Vu la loi du 10 août 1922 relative à l'organisation du contrôle des dépenses engagées ;
 Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
 Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, pris pour application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
 Vu le décret n° 86-416 du 12 mars 1986 modifié fixant les conditions et modalités de prise en charge par l'État des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger ou entre la France et l'étranger des agents civils de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif ;

Vu le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités du règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'État, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés ;
 Vu le décret n° 92-681 du 20 juillet 1992 modifié relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics ;
 Le Conseil d'État (section sociale) entendu,

CHAPITRE 1^{ER}
Organisation générale

Section 1

Le président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Article 1

Sous réserve des dispositions de l'article 13, le président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité nomme aux emplois. Il a autorité sur l'ensemble des personnels des services et signe tous actes relatifs à l'activité de la haute autorité.

Pour l'accomplissement de la mission dévolue à la haute autorité, le président est habilité, dans les conditions prévues à l'article 9, à conclure des conventions avec toute personne publique ou privée, française ou étrangère, et notamment avec des organismes ou services qui, dotés de compétences complémentaires de celles de la haute autorité, peuvent lui apporter leur concours. Dans le cadre des règles générales fixées par le collège, le président a qualité pour :

- 1° Liquider et ordonnancer les recettes et les dépenses du budget de la haute autorité ;
- 2° Passer au nom de celle-ci tous contrats, conventions et marchés ;
- 3° Recruter, gérer le personnel et fixer ses rémunérations.

Article 2

Pour l'exercice des pouvoirs mentionnés ci-dessus, le président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité peut donner délégation de signature au directeur général.

Sur proposition du directeur général, le président peut également déléguer sa signature aux agents qui exercent une fonction de direction, dans les limites de leurs attributions.

Article 3

Le président de la haute autorité est assisté de deux vice-présidents choisis par le collège en son sein.

Si le président se trouve empêché d'exercer sa mission par suite d'une incapacité temporaire, un des vice-présidents, désigné par le collège, exerce ses attributions.

Article 4

Le président de la haute autorité perçoit une indemnité forfaitaire dont le montant annuel est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des affaires sociales, de la fonction publique et du budget.

Section 2**Le collège****Article 5**

Le collège se réunit sur convocation du président de la haute autorité ou à la demande de la moitié de ses membres. L'ordre du jour des réunions est fixé par le président.

En cas d'absence ou d'empêchement, le président peut confier à l'un des vice-présidents le soin de présider la séance. Le collège ne peut valablement délibérer que si sept au moins de ses membres sont présents. Si ce quorum n'est pas atteint, le président peut convoquer à nouveau le collège sur le même ordre du jour dans un délai maximum de quinze jours ; le collège délibère alors valablement si cinq au moins de ses membres sont présents.

Article 6

Les délibérations du collège sont adoptées à la majorité des voix des membres présents.

Article 7

Le directeur général assiste aux réunions du collège. Il établit le procès-verbal des séances.

Le président peut inviter tout agent des services de la haute autorité, en fonction de l'ordre de jour, à assister aux réunions du collège.

Le collège peut procéder à l'audition de toute personne dont la contribution lui paraît utile.

Article 8

Modifié par décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 art. 1 (JORF 13 janvier 2007).

Sous réserve de l'article 4, les membres du collège perçoivent une indemnité forfaitaire pour chaque réunion plénière du collège. Ils perçoivent également une indemnité forfaitaire pour chaque séance de travail à laquelle ils participent et pour chaque rapport dont ils sont chargés par la haute autorité.

Le montant de ces indemnités ainsi que le nombre maximal annuel de séances de travail et de rapports pouvant être confiés à un membre du collège sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la cohésion sociale, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique.

Article 9

Le collège délibère sur toutes les questions relatives à l'exercice des pouvoirs et des missions de la haute autorité, et notamment sur :

- les actions en justice ;
- les observations que la haute autorité envisage de présenter devant les tribunaux en application de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée ;
- les vérifications sur place mentionnées à l'article 8 de la même loi ;
- le rapport spécial prévu par l'article 11 de la même loi ;
- les avis et recommandations émis en application des dispositions de l'article 15 de la même loi ;
- le rapport annuel prévu par l'article 16 de la même loi ;
- la désignation des membres du comité consultatif ;

- les conventions conclues avec toute personne publique ou privée, française ou étrangère, prévues au deuxième alinéa de l'article 1^{er} du présent décret.

Le collège délibère en outre sur :

- les conditions générales de recrutement, d'emploi et de rémunération du personnel ;
- le budget annuel et le cas échéant ses modifications en cours d'année ainsi que sur le programme d'activités qui lui est associé ;
- la présentation des résultats de l'exercice ;
- les acquisitions, échanges et aliénations de biens immobiliers ;
- l'acceptation ou le refus des dons et legs.

Le collège fixe son règlement intérieur. Il arrête, sur proposition du président, l'organisation et le règlement des services.

Section 3

Le comité consultatif

Article 10

Le comité consultatif créé auprès de la haute autorité est composé de dix-huit membres désignés par le collège. Le mandat de ces membres d'une durée de trois ans est renouvelable une fois.

Le comité consultatif se prononce sur toute question qui lui est soumise par le collège. Ce dernier est seul destinataire de ses avis.

Article 11

Le comité consultatif désigne en son sein un président. Il est convoqué par ce dernier sur un ordre du jour fixé conjointement avec le président de la haute autorité. Les modalités de fonctionnement du comité sont précisées par le règlement intérieur de la haute autorité.

Article 12

L'exercice des fonctions de membre du comité consultatif donne lieu au versement d'indemnités forfaitaires par séance. Le montant de ces indemnités est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des affaires sociales, de la fonction publique et du budget.

CHAPITRE 2

Organisation administrative

Section 1

Le directeur général

Article 13

Le directeur général est nommé par décret sur proposition du président de la haute autorité.

Il prépare les délibérations du collège et en assure l'exécution.

Il rend compte au président et au collège de la mise en œuvre de leurs décisions et délibérations ainsi que du fonctionnement des services de la haute autorité.

Section 2

Organisation et règlement des services

Article 14

La haute autorité peut disposer de délégués régionaux qu'elle désigne.

Le représentant de l'État dans le département apporte, en tant que de besoin, son concours à l'exercice des missions de la haute autorité.

Article 15

Le règlement des services de la haute autorité fixe l'organisation administrative et les modalités de fonctionnement et d'intervention de ces services. Il précise notamment les conditions dans lesquelles elle peut adresser aux personnes privées ou publiques les demandes prévues aux articles 5 et 6 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée.

Il détermine en outre, d'une part, les dispositions applicables à l'ensemble du personnel de la haute autorité et notamment celles relatives à l'organisation du travail, à l'hygiène et à la sécurité du travail et, d'autre part, les règles de gestion et de représentation des agents de la haute autorité.

Section 3

Dispositions relatives au personnel

Article 16

Des fonctionnaires, des magistrats ou des militaires peuvent être détachés ou mis à disposition auprès de la haute autorité dans les conditions prévues par leur statut respectif.

Article 17

La haute autorité peut recruter des agents non titulaires de droit public par contrat, employés à temps complet ou à temps incomplet pour une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet. Les agents contractuels de droit public recrutés par la haute autorité sont soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé, à l'exception de celles de ses articles 1^{er}, 4 à 8, 28 et 29.

Le règlement des services précise les modalités d'application du présent article.

CHAPITRE 3

Dispositions financières et comptables

Article 18

I. - Les ressources de la haute autorité comprennent :

- la dotation de l'État et des autres collectivités publiques ;
- les subventions des organismes internationaux et les financements de la Communauté européenne ;
- les produits des dons et legs.

II. - Les dépenses de la haute autorité comprennent notamment :

- les dépenses de personnel ;
- les frais d'études, de fonctionnement, d'acquisitions et d'équipement ;
- les impôts et contributions de toute nature.

Article 19

Des régies de recettes et d'avances peuvent être instituées conformément aux dispositions du décret du 20 juillet 1992 susvisé.

CHAPITRE 4

Procédures applicables devant la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Section 1

Saisine et examen des réclamations

Article 20

Toute personne physique ou morale qui saisit la haute autorité dans les conditions prévues à l'article 4 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée doit faire connaître à celle-ci par écrit, en apportant toutes précisions utiles, les faits qu'elle estime constitutifs d'une discrimination, directe ou indirecte.

Article 21

La haute autorité enregistre sans délai les réclamations dont elle est saisie et en informe par écrit l'auteur de la saisine. Le cas échéant, elle fait connaître à ce dernier que les faits invoqués n'entrent pas dans le champ de sa compétence ou que sa réclamation apparaît manifestement infondée.

Article 22

Dans le cas où elle engage le traitement de la réclamation, la haute autorité informe à intervalles réguliers l'auteur de la saisine des démarches accomplies. Elle veille également à l'informer, le cas échéant, de l'existence de délais de prescription des actions en matière civile ou pénale et des recours contentieux devant la juridiction administrative.

Article 23

Lorsqu'il est procédé à des vérifications sur place dans les conditions prévues à l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, les résultats de celles-ci font l'objet d'un rapport écrit. Ce rapport est communiqué aux personnes intéressées par lettre recommandée avec accusé de réception. Ces personnes sont invitées à faire part de leurs observations dans un délai qui ne peut être inférieur à dix jours.

Article 24

Les personnes convoquées par la haute autorité dans le cadre d'une demande d'explication sont prévenues au préalable, dans un délai d'au moins quinze jours, de l'objet de l'audition.

Article 25

Modifié par Décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 art. 2 (JORF 13 janvier 2007).

Pour les besoins de sa mission et notamment pour l'examen des réclamations dont elle est saisie, la haute autorité peut recourir aux travaux d'experts extérieurs. Ceux-ci perçoivent des indemnités pour les travaux, rapports ou études qui leur sont attribués par la haute autorité.

Les indemnités mentionnées à l'alinéa précédent peuvent faire l'objet d'une convention.

Toute personne concourant aux travaux d'un expert est soumise à une obligation de confidentialité.

Section 2

Habilitations des agents à procéder aux vérifications sur place et à constater les délits par procès-verbal

Article 26

Modifié par Décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 art. 3 (JORF 13 janvier 2007).

Pour autoriser un de ses agents à procéder aux vérifications sur place mentionnées à l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, la haute autorité adresse au procureur général près la cour d'appel du domicile de l'intéressé une demande d'habilitation comportant les nom, prénoms, date et lieu de naissance, nationalité, profession, domicile de la personne en cause. Le procureur général, après avoir procédé à toutes les diligences qu'il juge utiles, notifie à la haute autorité la décision d'habilitation dont la durée ne peut excéder trois ans. La décision refusant l'habilitation doit être motivée.

Pour l'habilitation des agents à constater les délits de discrimination par procès-verbal en application du quinzième alinéa de l'article 2 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, la procédure décrite au premier alinéa s'effectue auprès du procureur

de la République près le tribunal de grande instance du domicile de l'intéressé.

Nul ne peut être habilité s'il a fait l'objet d'une condamnation, incapacité ou déchéance mentionnée au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

L'habilitation peut être retirée en cas de manquement grave de l'agent à ses devoirs dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Lorsque le procureur général ou le procureur de la République envisage le retrait de l'habilitation, il doit convoquer l'intéressé quinze jours au moins avant la date de l'audition par lettre recommandée avec avis de réception indiquant les motifs pour lesquels il envisage ce retrait. L'agent peut prendre connaissance du dossier relatif aux faits qui lui sont reprochés. Lors de l'audition, il peut être assisté par toute personne de son choix.

La décision du procureur général ou du procureur de la République est notifiée à l'intéressé et au président de la haute autorité par lettre recommandée avec avis de réception. Elle peut faire l'objet d'un recours devant la cour d'appel.

Article 27

Modifié par Décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 art. 3 (JORF 13 janvier 2007).

Pour la mise en œuvre des dispositions de l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, le collège délivre une lettre de mission aux personnes chargées de procéder aux vérifications sur place.

Article 27-1

Créé par Décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 art. 3 V (JORF 13 janvier 2007).

Les agents habilités à la constatation des infractions pénales mentionnées au quinzième alinéa de l'article 2 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée prêtent devant le tribunal de grande instance dans le ressort duquel ils sont domiciliés le serment suivant :

Je jure de remplir mes fonctions avec rigueur, loyauté, impartialité et dignité et de respecter le secret professionnel.

Section 3

Médiation

Article 28

En vue de parvenir à une résolution amiable des différends portés à sa connaissance, la haute autorité peut, après avoir recueilli l'accord des personnes en cause, désigner un médiateur afin de les entendre et de confronter leurs points de vue. Elle fixe la durée de la médiation qui ne peut excéder trois mois, renouvelable une fois à la demande du médiateur.

Le médiateur convoque les personnes en cause. Il peut, avec l'accord des parties, entendre les tiers qui y consentent. Il peut être mis fin à la médiation à tout moment sur demande d'une partie ou à l'initiative du médiateur.

À l'expiration de sa mission, le médiateur informe la haute autorité de ce que les personnes sont ou non parvenues à trouver une solution au conflit qui les oppose.

Article 29

La personne qui assure l'exécution de la mesure de médiation doit satisfaire aux conditions suivantes :

- 1° Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire ;
- 2° N'avoir pas été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ayant donné lieu à une sanction disciplinaire ou administrative de destitution, radiation, révocation, de retrait d'agrément ou d'autorisation ;
- 3° Posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du différend ;
- 4° Justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation ;
- 5° Présenter les garanties d'indépendance nécessaires à l'exercice de cette médiation.

Section 4

Mise en demeure

Article 30

La mise en demeure prévue à l'article 9 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de

réception. À l'expiration du délai fixé par la mise en demeure et faute d'exécution, la haute autorité peut assigner la personne en cause devant la juridiction compétente, conformément aux dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile et aux dispositions de l'article R. 532-1 du code de justice administrative.

Section 5

Publicité donnée aux recommandations

Article 31

Dans les cas mentionnés au deuxième alinéa de l'article 11 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, où elle envisage de rendre publiques ses recommandations, la haute autorité en informe les personnes intéressées au moins quinze jours à l'avance. Ces recommandations peuvent être rendues publiques par tous moyens.

CHAPITRE 5

Dispositions diverses

Article 32

Le président, les membres du collège, les membres du comité consultatif, les personnels de la haute autorité ainsi que les experts qui sont appelés à lui prêter leur concours peuvent prétendre au remboursement des frais de déplacement qu'ils sont susceptibles d'engager à l'occasion des missions exécutées pour le compte de la haute autorité dans les conditions prévues par le décret du 12 mars 1986 et le décret du 28 mai 1990 susvisés.

Nota : décret 2006-781 du 3 juillet 2006 art. 12 X. Dans tous les textes où il est fait mention, pour les déplacements temporaires, des décrets des 12 mars 1986, 12 avril 1989, 28 mai 1990 et 22 septembre 1998, ces références sont remplacées par celles du présent décret à compter du 1^{er} novembre 2006.

Article 33

Les actifs du groupement d'intérêt public « groupe d'étude et de lutte contre les discriminations » sont, conformément à sa convention constitutive, affectés à la haute autorité.

CHAPITRE 6**Dispositions relatives à l'outre-mer****Article 34**

Modifié par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 2 (JORF 7 décembre 2005).

Pour l'application de l'article 32 du présent décret dans les départements d'outre-mer, les mots : « et le décret du 28 mai 1990 » sont remplacés par les mots : « , le décret du 12 avril 1989 et le décret du 22 septembre 1998 ».

Nota : décret 2006-781 du 3 juillet 2006 art. 12 X.

Dans tous les textes où il est fait mention, pour les déplacements temporaires, des décrets des 12 mars 1986, 12 avril 1989, 28 mai 1990 et 22 septembre 1998, ces références sont remplacées par celles du présent décret à compter du 1^{er} novembre 2006.

Article 35

Modifié par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 2 (JORF 7 décembre 2005).

Sous réserve des adaptations prévues au présent chapitre, le présent décret est applicable à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

Article 36

Créé par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 2 (JORF 7 décembre 2005).

I. - Pour l'application du présent décret à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises :

1° Au second alinéa de l'article 14, les mots : « le représentant de l'État dans le département » sont remplacés par les mots : « le représentant de l'État » ;

2° À l'article 23, les mots : « dix jours » sont remplacés par les mots : « un mois » ;

3° À l'article 24, les mots : « quinze jours » sont remplacés par les mots : « un mois » ;

4° À l'article 32, les mots : « le décret du 28 mai 1990 » sont remplacés par les mots : « le décret du 22 septembre 1998 ».

II. - En l'absence d'adaptation expresse prévue par le présent décret, les références à des dispositions qui ne sont pas applicables à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises sont remplacées par les références aux dispositions ayant le même objet applicables localement.

Nota : décret 2006-781 du 3 juillet 2006 art. 12 X.

Dans tous les textes où il est fait mention, pour les déplacements temporaires, des décrets des 12 mars 1986, 12 avril 1989, 28 mai 1990 et 22 septembre 1998, ces références sont remplacées par celles du présent décret à compter du 1^{er} novembre 2006.

Article 37

Créé par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 2 (JORF 7 décembre 2005).

Pour l'application de l'article 26 du présent décret, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon :

1° Les mots : « Procureur général » sont remplacés par les mots « Procureur de la République près le tribunal supérieur d'appel » ;

2° Les mots « Cour d'appel » sont remplacés par les mots « tribunal supérieur d'appel ».

Article 38

Créé par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 2 (JORF 7 décembre 2005).

En Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises, les lettres recommandées avec demande d'avis de réception prévues au présent décret peuvent être remplacées par des lettres simples remises par un représentant de l'autorité administrative mandatée à cet effet par le représentant de l'État contre émargement de la personne concernée.

CHAPITRE 7**Dispositions transitoires****Article 39**

Créé par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 1 (JORF 7 décembre 2005).

À l'ouverture de la première séance du collège de la haute autorité, et pour le premier mandat, il est procédé au tirage au sort entre les membres du collège, hormis le président, des cinq membres dont le mandat, en application du deuxième alinéa de l'article 23 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, sera d'une durée de trente mois.

Anciennement : décret 2005-215 2005-03-04 art. 34.

Article 40

Modifié par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 1 (JORF 7 décembre 2005).

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire, porte-parole du Gouvernement, et la ministre déléguée à l'intégration, à l'égalité des chances et à la lutte contre l'exclusion sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Anciennement : Décret 2005-215 2005-03-04 art. 35.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

■ **Décret n° 2006-641 du 1^{er} juin 2006 modifiant le code de procédure pénale (troisième partie : Décrets) et relatif aux transactions proposées par la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité**

NOR : JUSD0630063D

Le Premier ministre,
Sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice,

Vu le code pénal, notamment ses articles 225-2 et 432-7 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 122-45 et L. 123-1 ;

Vu le code de procédure pénale, notamment ses articles 1^{er}, 6 et R. 15-33-51 ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, notamment ses articles 11-1 à 11-3 résultant de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Décrète :

Article 1^{er}

Après l'article D. 1 du code de procédure pénale (troisième partie : Décrets), il est inséré un article D. 1-1 ainsi rédigé :

« Art. D. 1-1. - Les modalités d'application des articles 11-1 à 11-3 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité conférant un pouvoir de transaction à la haute autorité sont précisées par le présent article.

« Le collège délibère sur la qualification des faits et sur le mandat de transaction confié à son président.

« I. - La proposition de transaction émanant de la haute autorité est communiquée à l'auteur des faits ou, s'il s'agit d'une personne morale, à son représentant, par l'intermédiaire de l'un de ses agents assermentés devant lequel l'intéressé a été préalablement convoqué. La proposition de transaction peut également être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'auteur des faits.

« La proposition de transaction précise :

« - la nature des faits reprochés ainsi que leur qualification juridique ;

« - la nature et le quantum des mesures proposées en application des articles 11-1 et 11-2 de la loi du 30 décembre 2004, ainsi que les délais dans lesquels elles devront être exécutées ;

« - le montant des dommages et intérêts dus à la victime.

« L'accord de la victime à la transaction peut être recueilli par tout moyen.

« Lorsque sont proposées les mesures d'affichage, de transmission, de diffusion ou de publication d'un communiqué prévues à l'article 11-2 de la loi précitée, la personne est informée du contenu du communiqué et du montant des frais qui seront à sa charge et qu'elle devra acquitter avant que la haute autorité ne procède à cet affichage ou cette diffusion.

« La personne à qui est proposée une transaction est informée qu'elle dispose d'un délai de quinze jours avant de faire connaître sa décision, après s'être, le cas échéant, fait assister par un avocat.

« En cas d'audition par un agent assermenté de la Haute autorité, il est dressé procès-verbal de ces opérations, et copie en est remis à l'intéressé.

« II. - Si l'auteur des faits a accepté la transaction proposée, ce procès-verbal, ou copie de la lettre recommandée, avec les procès-verbaux constatant le cas échéant la commission de

l'infraction ainsi que l'accord de la victime, est adressé pour homologation au procureur de la République territorialement compétent.

« Ce magistrat adresse alors à la haute autorité, dans les meilleurs délais, sa décision indiquant s'il homologue ou non la transaction.

« III. - Si la transaction est homologuée, la haute autorité le signifie à l'auteur des faits par un document indiquant à ce dernier comment exécuter ses obligations, dans les délais qu'elle précise.

« Ce document comporte une mention indiquant que si la personne n'exécute pas ces mesures dans le délai imparti, la haute autorité pourra mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

« Le paiement de l'amende transactionnelle ainsi que celui des frais d'affichage ou de diffusion d'un communiqué s'exécute conformément aux dispositions de l'article R. 15-33-51 du présent code, sous la réserve que les justificatifs du paiement sont retournés à la haute autorité.

« L'auteur des faits doit, s'il y a lieu, justifier de l'indemnisation de la victime, ainsi que de l'exécution des mesures prévues aux 1°, 2° et 4° de l'article 11-2 de la loi précitée.

« IV. - Si l'auteur des faits refuse la transaction proposée, y compris en ne répondant pas aux convocations qui lui ont été adressées, ou s'il n'exécute pas ses obligations dans les délais prescrits, la haute autorité en informe le procureur de la République, sauf à mettre elle-même en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

« Lorsque, pour des motifs graves d'ordre médical, familial, professionnel ou social, la personne n'a pas pu exécuter les mesures décidées dans les délais prescrits, la haute autorité peut, à sa demande, prolonger les délais d'exécution de ces mesures, sans pouvoir toutefois dépasser six mois.

« La victime a la possibilité, au vu de la décision d'homologation, lorsque l'auteur des faits s'est engagé à lui verser des dommages et intérêts, d'en demander le recouvrement suivant la procédure de l'injonction de payer, conformément aux règles prévues par le nouveau code de procédure civile.

« Si la transaction homologuée est exécutée dans les délais prescrits, la haute autorité en informe le procureur de la République, qui constate l'extinction de l'action publique conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 6 du présent code. Ce magistrat en avise l'intéressé et, le cas échéant, la victime.

« Si des poursuites sont engagées dans le cas où la transaction acceptée et homologuée n'a pas été entièrement exécutée, le dossier de la procédure dans lequel sont précisées les mesures exécutées en tout ou partie par la personne est communiqué à la juridiction de jugement afin qu'elle puisse en tenir compte, en cas de condamnation, dans le prononcé de sa décision. »

Article 2

Le garde des sceaux, ministre de la justice, est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2006.

Par le Premier ministre :
Dominique de Villepin

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
Pascal Clément

Annexe 3

Les circulaires

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

■ **Direction des affaires criminelles et des grâces**
Sous-direction de la justice pénale générale
Direction des affaires civiles et du sceau
Sous-direction du droit civil

Circulaire du 3 octobre 2005

Date d'application : immédiate

Le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice à

Mesdames et Messieurs les procureurs généraux près les cours d'appel (pour attribution)

Mesdames et Messieurs les procureurs de la République près les tribunaux de grande instance (pour attribution)

Mesdames et Messieurs les premiers présidents des cours d'appel (pour information)

Mesdames et Messieurs les présidents des tribunaux de grande instance (pour information)

N° NOR : JUS.D-05-30132C

N° CIRCULAIRE : CRIM 05-22/CAB-03/10/05

RÉFÉRENCES : CRIM-AP N° 00-574 A 4 tome I

Mots clés

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) ; compétences ; étendue des pouvoirs d'enquête : accord préalable du magistrat saisi ; habilitation des agents ; saisine du juge des référés ; observations ; discriminations.

Titre détaillé

Circulaire portant sur les relations entre la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et l'autorité judiciaire.

Textes de référence

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ; décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Publication

La présente circulaire sera publiée au Bulletin Officiel. Elle est également disponible sur le site INTRANET de la DACG, sous les rubriques « dépêches et circulaires » et « flash-info ».

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, nouvelle autorité administrative indépendante créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, a été installée officiellement le 23 juin 2005 par le Président de la République.

La mise en place de cette instance répond à la nécessité de trouver les voies et moyens de lutter efficacement contre les pratiques discriminatoires. Elle permet de se conformer aux directives communautaires¹ prises en application de l'article 13 du Traité instituant la communauté européenne qui prévoient la mise en place dans les États membres d'organismes indépendants chargés de promouvoir l'égalité de traitement des personnes, d'apporter une aide aux victimes de discriminations, d'informer et d'émettre des recommandations sur toute question liée aux discriminations.

La Haute autorité est une instance collégiale, composée de 11 membres nommés par décret du Président de la République et désignés par les principales institutions françaises, pour 5 ans, non renouvelables et révocables².

Elle a pour mission d'assurer :

- le traitement des réclamations individuelles dont elle est saisie ainsi que des situations dont elle se saisit d'office ;
- la promotion de l'égalité, notamment par la reconnaissance et l'identification des bonnes pratiques professionnelles ;
- la production de rapports, avis et recommandations au Président de la République, au Gouvernement et au Parlement ;
- la conduite et la coordination de travaux d'études et de recherches.

La présente circulaire vise à expliciter les rapports entre la Haute autorité et l'autorité judiciaire, tant sur le plan civil que sur le plan pénal.

1. Les compétences de la HALDE

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a compétence pour « connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie » (article 1^{er} de la loi).

Cette définition permet à la haute autorité de demeurer compétente dans l'hypothèse où les domaines ou les critères de discrimination seraient étendus par la loi ou par un engagement international.

La discrimination directe est constituée lorsqu'une personne subit un traitement moins favorable et non justifié, par rapport à une autre dans une situation comparable, et ce en raison d'un critère prohibé.

La notion de discrimination indirecte ne fait pas l'objet d'une définition en droit interne, il convient donc de se rapporter à celle donnée par les directives communautaires, selon lesquelles la discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Par ailleurs, en application des directives communautaires, le harcèlement constitue une discrimination lorsqu'il est lié à l'un des critères prohibés.

En droit interne, les discriminations prohibées sont prévues en matière civile, pénale et en droit du travail par les textes repris en annexe.

1 - Directive 2000-43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et directive 2003-73 du 23 septembre 2002 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.

2 - Décret du 8 mars 2005. JO n° 57 du 9 mars 2005, p.3929.

En matière civile, les compétences de la Haute autorité englobent les domaines visés par l'article 19 de la loi du 30 décembre 2004 ainsi que l'accès au logement prévu par l'article 1 de la loi n° 89-842 du 6 juillet 1989. Dans ces matières, les discriminations directes et indirectes entrent dans son champ de compétence. Toutefois, si en matière d'accès au logement la notion de discrimination est extensive, la portée de l'article 19 est réduite aux discriminations en raison de l'origine ethnique. En matière de droit du travail, la Haute autorité est compétente pour connaître l'ensemble des discriminations prohibées par le code du travail, y compris le harcèlement.

Les particuliers peuvent également se prévaloir à l'encontre des autorités publiques des dispositions claires et suffisamment précises des directives communautaires prohibant certaines discriminations, après l'expiration du délai de transposition.

Il convient enfin de rappeler que le législateur a procédé, dans les domaines civils, à un aménagement de la charge de la preuve en faveur du plaignant. Ainsi, à l'instar de l'article L. 122-45 du code du travail, l'article 19 de la loi du 30 décembre 2004 prévoit que la personne s'estimant victime d'une discrimination doit établir les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il incombe au défendeur de prouver que la mesure est justifiée par des éléments objectifs étranges à toute discrimination.

Concernant le droit pénal, les compétences de la Haute autorité recouvrent les discriminations telles que définies par les articles 225-1 et suivants et 225-4 du code pénal, 432-7 du code pénal, 222-33 du code pénal, ainsi que L. 123-1, L. 152-1 et L. 412-2 et L. 481-3 du code du travail.

La notion de discrimination indirecte n'est pas applicable en droit pénal.

2. La saisine de la Haute autorité

En application de l'article 4 de la loi et de l'article 20 du décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute autorité de lutte contre les discrimi-

nations et pour l'égalité, la Haute autorité peut être saisie par écrit par toute personne physique ou morale qui s'estime victime de discrimination, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un parlementaire ou d'un représentant français au Parlement européen.

Elle peut également être saisie par une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, dont l'objet est de combattre les discriminations ou d'en assister les victimes, conjointement avec la personne qui s'estime victime d'une discrimination et avec son accord.

La Haute autorité peut également se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

À cet égard, les parquets qui n'envisageraient pas de donner suite à une plainte pour discrimination pourront apprécier cependant l'opportunité qu'il y aurait à informer la Haute autorité des faits dont ils ont eu connaissance, et qui entrent dans le champ des compétences de celle-ci, sans pour autant être susceptible de qualification pénale.

La saisine de la Haute autorité ne peut ni interrompre ni suspendre les délais relatifs à la prescription des actions en matière civile et pénale (article 4, alinéa 5 de la loi).

3. Les missions de la haute autorité dans le processus judiciaire

La Haute autorité dispose de pouvoirs d'investigation prévus aux articles 5 à 9 de la loi.

À l'égard de toute personne physique ou de personne morale de droit privé en cause :

- elle peut demander des explications ; la personne peut se faire assister par tout conseil de son choix ;
- elle peut demander la communication d'informations et de documents quel qu'en soit le support ;
- elle peut entendre toute personne dont le concours lui paraît utile.

À l'égard des personnes publiques ou des organismes chargés d'une mission de service public :

- elle peut entendre tout agent mis en cause ; les agents peuvent être assistés par tout conseil de leur choix ;
- elle peut, sur demande motivée, obtenir toutes informations et pièces qu'elle estime utiles ;
- elle peut adresser une demande motivée aux ministres compétents pour la saisine des corps de contrôle en vue de faire des études, des vérifications ou des enquêtes relevant de leurs attributions.

La Haute autorité peut procéder à des vérifications sur place et y entendre toute personne dont elle juge l'audition utile : elle doit au préalable adresser un avis aux personnes intéressées. En cas d'accord de leur part, elle peut pénétrer dans les locaux administratifs, ou dans les lieux, moyens de transport accessibles au public ou dans les locaux professionnels, mais uniquement si ces locaux professionnels sont exclusivement consacrés à cet usage.

Pour l'exercice de ses pouvoirs de vérifications sur place, les agents de la haute autorité doivent être habilités par le procureur général près la Cour d'appel de leur domicile.

La Haute autorité assiste la victime de discrimination dans la constitution de son dossier et l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas. Elle peut procéder ou faire procéder à une médiation (article 7 de la loi).

3.1. La procédure d'habilitation des agents de la HALDE procédant à des vérifications sur place

Pour l'exercice de ses pouvoirs de vérifications sur place, prévus à l'article 8 de la loi, les agents de la haute autorité doivent être habilités par le procureur général près de la cour d'appel de leur domicile.

En application de l'article 26 du décret du 4 mars 2005, la demande d'habilitation doit être adressée par la Haute autorité au procureur général près la cour d'appel du domicile de l'agent. Il est souhaitable que la Haute autorité justifie, dans la

demande, du domicile de l'agent, de son statut et de la durée de son engagement.

L'agent ne peut être habilité si le bulletin n° 2 de son casier judiciaire porte mention d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance.

La durée de l'habilitation ne peut excéder trois ans. La décision d'habilitation doit être notifiée à la haute autorité.

Elle peut être retirée à tout moment, dans les conditions et selon la procédure prévue aux alinéas 3, 4 et 5 de l'article 26 susvisé.

3.2. La mise en demeure et la saisine du juge des référés

Lorsque les demandes d'explication, de communication d'information ou de documents, présentées en application des articles 5 et 6 de la loi, ne sont pas suivies d'effet, la Haute autorité peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe.

En application de l'article 9 de la loi et de l'article 30 du décret, lorsque cette mise en demeure n'est elle-même pas suivie d'effet dans le délai fixé, le président de la Haute autorité peut saisir le juge des référés conformément aux dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure générale civile aux fins d'ordonner toutes mesures d'instruction que ce dernier estime utile. Le juge civil des référés statuera dans les limites de sa compétence, l'article 30 du décret prévoyant également la compétence du juge des référés administratifs.

3.3. La coordination avec la justice pénale

Lorsqu'une enquête pénale ou une information judiciaire sont en cours, ou lorsque des poursuites ont été engagées, la Haute autorité a l'obligation de recueillir l'accord préalable des juridictions saisies ou du procureur de la République pour mettre en œuvre ses pouvoirs d'investigations prévus aux articles 5 à 9 de la loi.

En l'absence de texte précisant les critères et les modalités de cet accord préalable, il y a lieu de

considérer qu'il relève de l'appréciation en opportunité du magistrat saisi, en fonction des investigations diligentées et des suites procédurales envisagées.

La demande de la Haute autorité ainsi que l'accord des juridictions saisies ou du procureur de la République devront être formalisés par écrit.

En application de l'article 12 de la loi du 30 décembre 2004, s'il apparaît à la haute autorité que les faits portés à sa connaissance sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, elle en informe le procureur de la République et lui fait connaître, le cas échéant, qu'une mission de médiation a été initiée en application des dispositions de l'article 7. Le procureur de la République informe la haute autorité des suites réservées à ces transmissions.

Conformément à une jurisprudence constante l'obligation de dénoncer les faits dont elle a connaissance dans l'exercice de ses attributions s'impose à une autorité administrative indépendante lorsque ces faits apparaissent suffisamment établis et qu'ils portent une atteinte suffisamment caractérisée aux dispositions dont elle a pour mission d'assurer l'application.

L'information de la Haute autorité des suites données à ses transmissions prendra la forme d'un avis écrit.

L'article 11 du code de procédure pénale relatif au secret de l'enquête et de l'instruction est opposable à la Haute autorité.

4. Les observations présentées par la haute autorité dans le cadre de procédures judiciaires

En vertu de l'article 13 de la loi, les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la Haute autorité ou son représentant à présenter des observations.

La Haute autorité doit être représentée à l'audience par un agent muni d'un pouvoir spécial.

La faculté donnée à la Haute autorité de présenter des observations devant les juridictions ne lui confère pas la qualité de partie à l'instance.

Les observations émises par la Haute autorité devront, en tout état de cause, être soumises à la discussion des parties.

4.1. Devant les juridictions pénales

Les juridictions pénales doivent s'entendre comme comprenant les magistrats du ministère public, les juges d'instructions, et les formations de jugement.

Elles peuvent, à la demande écrite de la Haute autorité, ou de leur propre initiative, l'inviter à présenter des observations, y compris à les développer oralement lors de l'audience.

Ces invitations devront être formalisées par écrit dans la mesure du possible.

Par ailleurs, pour anticiper d'éventuels renvois, les parquets aviseront d'initiative la Haute autorité de la date de l'audience lors de l'audience des procédures.

La Haute autorité peut formuler ses observations par écrit, ou oralement, lors des audiences de jugement, dans le respect du principe du contradictoire.

Ces observations ne constituent ni un témoignage, ni une expertise et n'ont la valeur probante que de simples renseignements.

4.2. Devant les juridictions civiles

La HALDE peut, avec l'accord de la juridiction, présenter ses observations devant l'ensemble des juridictions civiles, et notamment devant les conseils des prud'hommes.

Il paraît important en effet que la HALDE puisse présenter des observations, soit parce qu'elle a eu connaissance du dossier, soit pour éclairer le tribunal de son expérience.

Ces observations pourront prendre la forme d'un écrit ou être exposées oralement à l'audience.

5. Application outre-mer

L'article 25 de la loi dispose que celle-ci est applicable à Mayotte, dans les îles Wallis et Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises, en Polynésie française et en Nouvelle Calédonie. Un décret complétant le décret du 4 mars 2005 devrait être prochainement publié.

Le Directeur des affaires criminelles et des grâces
Jean-Marie HUET

Le Directeur des Affaires Civiles et du Sceau
Marc GUILLAUME

■ Annexe

Principaux textes français et internationaux relatifs à l'interdiction des discriminations

1. LE DROIT FRANÇAIS

Code pénal :

- Articles 225-1 et suivants (principe de non-discrimination)
- Article 432-7 (personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public)
- Article 222-33 et suivants (harcèlement)

Code du travail :

- Article L.120-2 (droits des personnes et libertés individuelles)
- Articles L.122-45 et suivants (principe de non-discrimination)
- Articles L.122-46 et suivants (harcèlement)
- Articles L.123-1 et suivants (égalité professionnelle entre hommes et femmes)
- Articles L.140-1 et suivants (égalité salariale entre hommes et femmes)
- Articles L.122-25 et suivants (protection de la maternité)
- Article L.122-35 (règlement intérieur)
- Article L. 412-2 (appartenance syndicale)
- Article L. 422-1-1 (atteinte aux droits des personnes et référé prud'homal)
- Article L. 481-2 (délict d'entrave)
- Article L. 611-1 (pouvoir de constatation de l'inspection du travail)

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

- Articles 6 et suivants (principe de non-discrimination)
- Articles 5 et suivants (condition de nationalité et d'aptitude physique)
- Article 8 (droit syndical)
- Article 18 (dossier personnel)
- Article 23 bis (rapport annuel sur l'emploi de personnes handicapées)

Loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs

- Articles 1 et 2 (principe de non-discrimination)
- Article 4 (clauses interdites)
- Article 22-1 (caution étrangère)

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

- Article 19 (recours civil et discrimination raciale dans l'accès et la fourniture de biens et services)

Arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie, mentionnée à l'article L.311-4 du code de l'action sociale et des familles

- Article 1^{er} (principe de non discrimination)

2. LE DROIT COMMUNAUTAIRE ET INTERNATIONAL

A - Le droit communautaire

Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

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.

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité.

Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Traité instituant la communauté européenne

- Article 13 (principe de non discrimination)
- Article 141 (égalité entre hommes et femmes)

B - Autres textes internationaux

Conseil de l'Europe

- Article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (principe de non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus par la Convention).
- Protocole additionnel n° 12 du 4 novembre 2000 (principe général de non discrimination/non ratifié par la France).

Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies

- Convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979.
- Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965.
- Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement du 14 décembre 1960.

Organisation internationale du Travail

- Convention C159 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées du 20 juin 1983.
- Convention C111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession du 25 juin 1958.
- Convention C100 sur l'égalité de rémunération du 29 juin 1951.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

■ Direction des Affaires Criminelles et des Grâces

Circulaire du 26 juin 2006

Date d'application : immédiate

Le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice à
Mesdames et Messieurs les PROCUREURS GÉNÉRAUX (pour attribution)
Monsieur le Représentant national auprès d'EUROJUST

Mesdames et Messieurs les PREMIERS PRÉSIDENTS DES COURS D'APPEL (pour information)

N° NOR : JUS-D-06-30082C

N° CIRCULAIRE : Crim-06-16-E8-26.06.06

RÉFÉRENCE : S.D.J.P.G. n° 05-L-296 C

Titre détaillé

Présentation des dispositions de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances relatives à la lutte contre les discriminations et du décret n° 2006-641 du 1^{er} juin 2006 relatif aux transactions proposées par la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Textes

Art. 11-1 à 14 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ; art. 225-2, 225-3-1 et 432-7 du code pénal ; art. D.1-1 du code de procédure pénale ; art. L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail.

Mots clefs

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ; citation directe ; discriminations ; test de discrimination ; transaction.

Publication

La présente circulaire sera publiée au Bulletin officiel et sur l'intranet justice.

Le renforcement de la prévention et de la répression des différentes formes de discriminations, qui portent une atteinte particulièrement grave aux valeurs fondamentales de la République, constitue une impérieuse nécessité pour les autorités publiques.

C'est la raison pour laquelle la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances est venue améliorer l'arsenal législatif existant en la matière.

Elle a tout d'abord complété la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, afin de conférer à la haute autorité, à l'égard des auteurs de discriminations, un pouvoir de transaction et, en cas d'échec de cette transaction, de mise en mouvement de l'action publique (cf. **1.**).

Le législateur a par ailleurs consacré dans le code pénal la pratique des tests de discrimination (cf. **2.**). Des améliorations diverses ont enfin été apportées aux dispositions de la loi du 30 décembre 2004 (cf. **3.**).

1. Pouvoirs de transaction et de poursuites conférés à la HALDE

Trois articles 11-1 à 11-3 ont été à cette fin insérés dans la loi du 30 décembre 2004 par l'article 41 de la loi du 31 mars 2006.

Ces dispositions ont été précisées dans un nouvel article D.1-1 du code de procédure pénale, résultant du décret n° 2006-641 du 1^{er} juin 2006.

L'insertion de ces précisions dans le code de procédure pénale tend à mettre en évidence la complémentarité de l'action de la haute autorité et de celle des autorités judiciaires.

Elle est en outre justifiée par le fait que le pouvoir de mise en mouvement de l'action publique conféré à la haute autorité en cas d'échec de la transaction s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 1^{er} de ce code, qui prévoit que la mise en œuvre de l'action publique peut être confiée à d'autres autorités que le ministère public.

Il convient de présenter successivement les nouvelles dispositions législatives puis réglementaires, avant de préciser le rôle du procureur de la République dans leur mise en œuvre.

1.1. Présentation des dispositions législatives

Le nouvel article 11-1 de la loi du 30 décembre 2004 prévoit que lorsqu'elle constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal et L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail, la haute autorité peut, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3 000 euros s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 euros s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Le montant de l'amende est fixé en fonction de la gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de la personne.

La transaction proposée par la haute autorité et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime¹ doit être homologuée par le procureur de la République.

La personne à qui est proposée une transaction est informée qu'elle peut se faire assister par un avocat avant de donner son accord à la proposition de la haute autorité.

L'article 11-2 précise que la haute autorité peut également proposer que la transaction consiste dans l'affichage d'un communiqué, la transmission, pour information, d'un communiqué au comité d'entreprise ou au délégué du personnel, la diffusion d'un communiqué, par son insertion au Journal officiel ou dans une ou plusieurs autres publications de presse, ou par la voie de services de communication électronique, ou l'obligation de publier la décision au sein de l'entreprise.

L'article 11-3 indique enfin que les actes tendant à la mise en œuvre ou à l'exécution de la transaction sont interruptifs de la prescription de l'action

1 - À la différence de ce qui est prévu pour la composition pénale, l'acceptation de la victime est ainsi nécessaire *de jure* (et non simplement *de facto*). Il en résulte que la victime, si elle demande des dommages et intérêts, doit accepter le montant de l'indemnisation prévu dans la proposition de transaction, ce montant ayant évidemment été proposé par la Halde au vu des éléments fournis par la victime afin de permettre l'évaluation de son préjudice. En revanche, si la victime ne sollicite aucune indemnisation, son accord n'a pas à être recueilli pour permettre la transaction.

publique et précise que, sous réserve des droits de la victime, l'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique.

Il prévoit en dernier lieu qu'en cas de refus de la proposition de transaction ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée par le procureur de la République, la haute autorité, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du code de procédure pénale, peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

Par coordination, les 3^o et 4^o de l'article 41 de la loi pour l'égalité des chances ont modifié sur deux points l'article 12 de la loi du 30 décembre 2004 relatif aux relations existantes entre la haute autorité et les autorités judiciaires.

En premier lieu, il est précisé que l'obligation pour la haute autorité de dénoncer les crimes et délits portés à sa connaissance, prévue par le premier alinéa, est édictée sans préjudice de l'application des nouvelles dispositions lui conférant un pouvoir de transaction. Il en découle que si la haute autorité décide de mettre en œuvre une transaction à la suite de la commission d'un délit de discrimination qui a été porté à sa connaissance, la révélation de ce délit au parquet pourra intervenir à l'occasion de la mise en œuvre de cette procédure.

En second lieu, il est précisé que l'exigence posée par le troisième alinéa de l'article 12 de recueillir l'accord préalable du procureur de la République lorsqu'une enquête est en cours, ou de la juridiction d'instruction ou de jugement si celle-ci est saisie, concerne également l'hypothèse de la mise en œuvre des dispositions sur la transaction.

Dans la mesure où la transaction n'est possible que si l'action publique n'a pas déjà été exercée, cette précision signifie que la haute autorité ne peut, sans l'accord du procureur, mettre en œuvre une transaction sur des faits qui font l'objet d'une enquête de police judiciaire. Cet accord n'est en revanche pas nécessaire si aucune enquête n'est en cours, notamment si la discrimination a été portée par la victime à la seule connaissance de la haute autorité, ou si elle a été directement constatée par ses agents.

1.2. Présentation des dispositions réglementaires

L'article D.1-1, après avoir indiqué que le collège délibère sur la qualification des faits et sur le mandat de transaction confié à son président, précise les différentes étapes de la procédure, en s'inspirant plus particulièrement des dispositions applicables en matière de composition pénale, qui constitue également une forme de transaction.

Le I de l'article précise que la proposition de transaction émanant de la haute autorité est communiquée à l'auteur des faits ou, s'il s'agit d'une personne morale, à son représentant, soit par l'intermédiaire de l'un de ses agents assermentés devant lequel l'intéressé a été préalablement convoqué, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il énumère ensuite les principales informations devant figurer dans la proposition de transaction. Il précise que l'accord de la victime à la transaction peut être recueilli par tout moyen.

Il indique notamment que la personne à qui est proposée une transaction doit être informée qu'elle dispose d'un délai de quinze jours avant de faire connaître sa décision, après s'être, le cas échéant, fait assister par un avocat.

Le II précise la suite de la procédure si l'auteur des faits – et le cas échéant la victime – ont accepté la transaction proposée, en prévoyant que les documents sont adressés pour homologation au procureur de la République territorialement compétent, qui doit alors retourner à la haute autorité, dans les meilleurs délais, sa décision indiquant s'il homologue ou non la transaction.

Le III de l'article précise ce qu'il advient lorsque la transaction est homologuée, en renvoyant notamment aux dispositions sur la composition pénale pour le paiement de l'amende transactionnelle.

Le IV de l'article prévoit enfin les conséquences d'un refus de transaction, en indiquant que la haute autorité en informe le procureur de la République, sauf à mettre elle-même en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

Il permet à la haute autorité de prolonger si nécessaire les délais d'exécution de ces mesures.

Il précise que la victime a la possibilité, au vu de la décision d'homologation, lorsque l'auteur des

faits s'est engagé à lui verser des dommages et intérêts, d'en demander le recouvrement suivant la procédure de l'injonction de payer, conformément aux règles prévues par le nouveau code de procédure civile, ainsi que le prévoient déjà, en cas de médiation pénale ou de composition pénale, les articles 41-1 et 41-2 du code de procédure pénale.

Il indique que si la transaction homologuée est exécutée dans les délais prescrits, la haute autorité en informe le procureur de la République, qui constate l'extinction de l'action publique conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 6 du code de procédure pénale, et qui en avise l'intéressé et, le cas échéant, la victime.

Il précise enfin, que si des poursuites sont engagées dans le cas où la transaction acceptée et homologuée n'a pas été entièrement exécutée, le dossier de la procédure dans lequel sont précisées les mesures exécutées en tout ou partie par la personne, est communiqué à la juridiction de jugement, afin qu'elle puisse en tenir compte, en cas de condamnation, dans le prononcé de sa décision : ces précisions sont similaires à celles prévues par l'article 41-2 du code de procédure pénale en matière de composition pénale.

1.3. Rôle du procureur de la République dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions

Il importe évidemment que les magistrats du ministère public participent aussi activement que possible à la mise en œuvre des transactions proposées par la haute autorité, en faisant preuve à cette fin d'une mobilisation vigilante et efficace.

1.3.1. Rôle lors de l'engagement de la procédure de transaction

En pratique, la transaction pourra être envisagée par la haute autorité dans deux hypothèses, impliquant ou non l'intervention du procureur de la République dès l'origine de la procédure.

Si la discrimination a été portée par la victime à la seule connaissance de la haute autorité, ou si elle a été directement constatée par ses agents, l'autorité

judiciaire n'étant pas saisie des faits, la procédure de transaction peut être engagée sans qu'il soit besoin d'en référer au procureur de la République, ni donc d'obtenir l'accord de ce dernier.

Dans le cas contraire, s'il apparaît que l'institution judiciaire est saisie des faits, la haute autorité ne peut, conformément aux dispositions précitées de l'article 12 de la loi du 30 décembre 2004, proposer une transaction sans accord préalable, qui devra être demandé au procureur de la République².

Si les faits ont déjà fait l'objet de poursuites devant le juge d'instruction ou le tribunal correctionnel (à l'initiative du ministère public ou de la partie civile), le procureur de la République devra faire connaître à la haute autorité qu'une transaction est impossible, puisque l'action publique a déjà été mise en mouvement.

Dans le cas contraire, si une enquête est en cours, le procureur de la République devra indiquer à la haute autorité s'il donne ou non son accord pour qu'elle engage une procédure de transaction.

En pratique, cet accord ne devra être refusé que dans les seuls cas où le procureur de la République, soit estime que les faits ne constituent pas une infraction, soit a l'intention, en raison de la gravité de ces faits, d'engager des poursuites devant le tribunal correctionnel³. Si ce n'est pas le cas, il devra autoriser la haute autorité à procéder à une transaction, le cas échéant en indiquant le montant minimal de l'amende transactionnelle qu'il estime devoir être proposé.

Un modèle de réponse aux demandes de la haute autorité adressée en application de l'article 12 figure en annexe.

Il appartiendra évidemment aux parquets de répondre dans les délais les plus brefs à ces demandes.

1.3.2. Décision sur l'homologation

Le rôle essentiel du procureur de la République dans la procédure de transaction initiée par la haute autorité consiste à homologuer ou à refuser d'homologuer la transaction acceptée par l'auteur des faits et, le cas échéant, par la victime.

2 - En pratique, la haute autorité pourra être amenée à demander de façon informelle au parquet si celui-ci est ou non saisi des faits, dans les cas où il existerait une incertitude sur ce point.

3 - Ou de procéder à une composition pénale, notamment si elle comporte d'autres mesures que l'amende de composition.

Il est absolument impératif que les procureurs de la République répondent dans les délais les plus brefs aux demandes d'homologation qui leur seront adressées par la haute autorité. Il convient qu'en pratique ce délai ne puisse en aucun cas excéder un mois. Un modèle de réponse figure en annexe.

Si l'infraction paraît caractérisée et que les sanctions acceptées par l'auteur des faits ne sont pas disproportionnées au regard de la gravité de ces faits et la personnalité de l'intéressé, et que la victime a également accepté la transaction ou n'a pas demandé de dommages et intérêts, le procureur de la République devra homologuer la transaction, par une décision qui n'a pas à être motivée.

Il est en revanche souhaitable que le refus d'homologation, qui ne devrait intervenir que de façon exceptionnelle, fasse en pratique l'objet d'une brève motivation afin d'informer la haute autorité (et par voie de conséquence les intéressés) de la raison de cette décision.

1.3.3. Constatation de l'exécution de la transaction et de l'extinction de l'action publique

Informée par la haute autorité que la transaction homologuée a été exécutée dans les délais prescrits, le procureur de la République devra constater l'extinction de l'action publique et en aviser l'intéressé et, le cas échéant, la victime.

Cette constatation, qui pourra en pratique consister en l'avis adressé aux intéressés, et dont copie devra être en pratique transmise à la haute autorité, devra évidemment intervenir dans les délais les plus courts. Un modèle d'avis figure en annexe de la circulaire.

Il convient de noter que cette transaction, à la différence de la composition pénale, n'a pas à être inscrite au casier judiciaire.

2. Consécration législative des tests de discrimination

L'article 45 de la loi sur l'égalité des chances a inséré dans le code pénal un article 225-3-1 prévoyant que les délits de discrimination sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 de ce même code dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Cette disposition consacre la pratique des tests de discrimination⁴, dont la Cour de cassation avait déjà reconnu la légalité dans un arrêt du 11 juin 2000, arrêt qui s'inscrit dans la ligne d'une jurisprudence constante relative au droit de la preuve (Crim. 18 nov. 1986, 11 février 1992, 15 juin 1993, 6 avril 1994) selon laquelle le juge pénal *ne peut refuser d'examiner des éléments de preuve apportés par des particuliers au motif qu'ils ont été obtenus de façon déloyale*⁵.

Cette disposition ne reprend toutefois pas le raisonnement de la Cour de cassation relative à la liberté de la preuve, qui relève de la procédure pénale, mais elle s'attache aux éléments constitutifs du délit de discrimination, qui relèvent du droit pénal de fond.

Elle indique que si une discrimination est commise à l'égard d'une personne, le fait que la victime ayant sollicité un droit qui lui a été refusé avait comme objectif de démontrer l'existence de la discrimination est sans incidence.

En effet, l'intention de la victime d'une infraction ne peut être prise en ligne de compte si l'auteur des faits a bien commis intentionnellement l'infraction qu'on lui reproche.

En conséquence, il ne faut pas considérer que l'article 225-3-1 consacre en droit pénal une forme

4 - Il convient de ne pas utiliser le terme de « testing », mais, conformément à la recommandation de la commission générale de terminologie et de néologie, approuvée par l'Académie française, de recourir au terme plus général de « testage » ou à celui, plus précis, de « test de discrimination », défini comme l'opération qui vise à déceler des comportements discriminatoires en effectuant successivement des démarches analogues au nom de personnes différentes par l'origine ou l'appartenance.

5 - Dans l'affaire soumise à la Cour, une association avait organisé l'opération suivante : trois groupes, l'un composé par une femme et deux hommes d'origine magrébine et les deux autres par une femme et deux hommes d'origine européenne, s'étaient présentés à l'entrée de deux discothèques. Les personnes d'origine magrébine s'étaient alors vu refuser l'entrée à la différence des autres. À la suite d'une enquête effectuée par la gendarmerie appelée sur place, le procureur de la République avait poursuivi les responsables des deux établissements, mais le tribunal puis la cour d'appel avaient refusé d'examiner ces preuves au motif de leur déloyauté. La Cour de cassation a alors cassé l'arrêt de relaxe, sur le fondement de sa jurisprudence traditionnelle sur la preuve.

de test de discrimination de nature « générale et statistique », qui permet par exemple d'adresser une série de demandes fictives, comme des demandes d'emploi ne différant que sur des éléments susceptibles de donner lieu à des discriminations prohibées, telles que l'origine, le sexe ou le handicap, afin de constater, notamment au plan statistique, le rejet de certaines demandes⁶. Parce qu'il traite des éléments constitutifs du délit, cet article ne permet pas qu'une condamnation soit prononcée à la suite d'une opération au cours de laquelle la ou les personnes qui se sont vu opposer un refus auraient menti sur leur identité ou leur qualité, ou seraient purement fictives (par exemple si est adressé un faux CV, concernant une personne imaginaire et/ou avec un cursus et des diplômes inexacts).

Dans de tels cas en effet, il n'y a pas de délit, puisque le refus a été opposé à une personne qui n'existe pas, ou qui n'est pas vraiment victime⁷.

Le texte n'autorise dès lors pas que, dans une finalité répressive, soient adressées des demandes fictives ou inexacts qui permettraient de condamner des personnes alors que celles-ci n'auraient en réalité discriminé aucune victime individuellement identifiée.

En revanche, il n'interdit pas de recourir à des demandes fictives ou inexacts pour démontrer, par comparaison, le caractère discriminatoire d'un comportement.

Ainsi, si une personne véritable, donnant des renseignements exacts sur son identité et sa qualité, par exemple à l'occasion d'une demande d'embauche ou de location, se voit opposer un refus, alors que, pour démontrer le caractère discriminatoire de ce refus, il avait été adressé dans le même temps une demande similaire – sauf sur l'identité et l'origine de la personne – et qu'à la suite de cette demande un entretien d'embauche a été proposé ou la location a été acceptée, l'infraction sera caractérisée, en dépit du caractère fictif de la seconde demande.

D'une manière générale, les parquets ne devront pas hésiter à engager des poursuites du chef de discrimination dans les cas relevant du nouvel article 225-3-1 du code pénal, dès lors que les constatations relatives à la fois au refus opposé aux vraies victimes et à l'absence de refus concernant le groupe témoin lui paraîtront avérées (que ces constatations résultent d'un constat d'huissier, d'une enquête de police ou de gendarmerie ou de procès-verbaux établis par les agents de la Haute autorité, *cf. infra*).

3. Autres améliorations apportées à la loi du 30 décembre 2004

3.1. Constatation par procès-verbaux des discriminations par des agents assermentés de la HALDE

Le 2° de l'article 41 de la loi pour l'égalité des chances a complété l'article 2 de la loi du 30 décembre 2004 afin de préciser que les agents de la haute autorité assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination⁸.

Il est expressément prévu que ces constatations pourront intervenir dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal. Les tests de discrimination pourront ainsi être constatés par les agents de la haute autorité.

3.2. Vérifications sur place autorisées par le juge des référés

Le 5° de l'article 41 de la loi égalité des chances a complété l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 relatif aux vérifications que peut effectuer la haute autorité.

Il précise qu'en cas d'opposition du responsable des lieux, le président de la haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée

6 - Ainsi que le précise notamment l'avis n° 214 (2005-2006) de la commission des lois du Sénat en date du 22 février 2006.

7 - Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation en juin 2000, des personnes avaient effectivement fait l'objet d'un refus, dont le caractère discriminatoire pouvait être prouvé par comparaison avec la situation faite aux deux autres groupes « test » qui s'étaient présentés devant les discothèques, et qui avaient pu y pénétrer. Elles avaient donc bien été victimes du délit de discrimination.

8 - Le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité sera prochainement modifié pour préciser les modalités d'habilitation de ces agents par le procureur de la République de leur domicile (différente de l'habilitation émanant du procureur général de Paris pour permettre les vérifications sur place) et la formule du serment devant être prêté devant le tribunal de grande instance. Les parquets devront alors répondre dans les délais les meilleurs aux demandes d'habilitation qui leur seront adressées par la haute autorité.

afin qu'il autorise les vérifications sur place. Les vérifications s'effectuent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées. Celui-ci peut se rendre dans les locaux durant l'intervention. À tout moment, il peut décider l'arrêt ou la suspension des vérifications.

3.3. Audition de droit de la HALDE par les juridictions

Afin de renforcer les relations entre les juridictions civiles, pénales ou administratives et la haute autorité, l'article 42 de la loi égalité des chances a modifié l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 qui prévoyait que ces juridictions pouvaient, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la haute autorité ou son représentant à présenter des observations, y compris des observations orales devant les juridictions pénales, à la demande de la haute autorité. Il en résultait, au moins en théorie, que les juridictions pouvaient refuser les observations de la haute autorité.

Il est désormais prévu que la haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions et que, dans ce cas, cette audition est de droit.

Il en sera notamment ainsi devant le tribunal correctionnel lorsque les poursuites auront été engagées par la haute autorité elle-même, à la suite de l'échec d'une transaction. Le représentant de la haute autorité sera alors entendu comme partie poursuivante, après la partie civile s'il y a lieu, et avant le procureur de la République, sans qu'il soit nécessaire qu'il prête serment.

3.4. Recommandations aux fins de sanctions professionnelles

L'article 44 de la loi égalité des chances a complété l'article 14 de la loi du 30 décembre 2004 qui prévoyait que la haute autorité porte à la connaissance des autorités ou personnes publiques investies du pouvoir disciplinaire les faits de nature à entraîner des poursuites disciplinaires. Il est désormais également prévu que la haute autorité, lorsqu'elle a constaté la commission d'actes discriminatoires mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1^{er} dans l'activité professionnelle

d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics, peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. La haute autorité est tenue informée des suites apportées à sa recommandation.

La lutte contre les discriminations constitue une des priorités de l'institution judiciaire, et les magistrats du ministère public devront donc faire preuve d'une particulière mobilisation dans l'application des nouvelles dispositions.

À cet égard, vous veillerez spécialement à ce que, pour l'exécution des présentes instructions, les compétences dévolues aux magistrats des parquets généraux référents en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme soient élargies à la lutte contre les discriminations et aux relations avec la Haute autorité.

D'une manière générale, je vous serais obligé de bien vouloir veiller à la diffusion de la présente circulaire, et de m'aviser, sous le timbre de la Direction des affaires criminelles et des grâces, des difficultés qui seraient susceptibles de résulter de l'application des dispositions qui y sont commentées.

Le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice,

Pascal CLÉMENT

INSPECTION DU TRAVAIL / HALDE

■ Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement
Ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes
Ministère de l'agriculture et de la pêche
Ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer

Le directeur de la population et des migrations

Le directeur général du travail

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales

L'inspecteur général du travail des transports

à

Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail de l'emploi et de la formation professionnelle

Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail

Mesdames et Messieurs les chefs des services régionaux et départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles

Messieurs les contrôleurs généraux du travail des transports

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail des transports

Mesdames et Messieurs les subdivisionnaires et contrôleurs du travail de l'inspection du travail des transports

Monsieur le directeur de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Monsieur le directeur général de la HALDE (pour information)

Titre détaillé

Circulaire interministérielle n° DPM/ACI/2007/12 du 5 janvier 2007 relative aux relations entre l'inspection du travail et la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

Objet

Lutte contre les discriminations.

Relations entre l'inspection du travail et la HALDE.

Mots clés

Lutte contre les discriminations. Inspection du travail. HALDE.

Texte de référence

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 modifiée portant création de la HALDE.

Circulaire du 7 avril 2006 du ministre d'État, ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire et du ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement relative à la coopération entre le représentant de l'État dans le département et la HALDE.

Annexe

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 modifiée portant création de la HALDE.

La HALDE et les ministres de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, de l'agriculture et de la pêche, des transports, de l'Équipement, du tourisme et de la mer, dont dépendent les services d'inspection du travail, manifestent leur volonté de travailler en étroite collaboration pour faire reculer effectivement les discriminations constatées dans l'accès à l'emploi et dans chacune des étapes d'un parcours professionnel. Ils entendent ainsi répondre à la mission confiée par le législateur, aux attentes légitimes des victimes et aux impératifs de pertinence et d'efficacité devant guider les actions publiques dans ce domaine.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans toutes les étapes de la vie professionnelle représentent un objectif essentiel déclaré par l'Union Européenne, les institutions de la République et les partenaires sociaux.

Il relève du pouvoir légitime de direction de l'employeur de faire des choix quotidiens nécessaires à la bonne gestion de son entreprise et du personnel qu'il emploie. Toutefois, ces choix deviennent illégaux lorsqu'ils prennent en considération des éléments touchant à la personne comme l'origine, l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou une race, le patronyme, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, ou de grossesse, les opinions politiques, syndicales ou religieuses, l'apparence physique, les caractéristiques génétiques, l'état de santé ou le handicap. Arrêter une décision d'ordre professionnel en regardant ces caractéristiques intimes de la personne sans considération pour ses aptitudes, qualités et compétences professionnelles, c'est porter une atteinte grave à un principe fondateur de la République. La lutte contre les discriminations garantit le respect du principe d'égalité et la dignité des personnes. Parce qu'elle touche aux droits essentiels de l'individu, l'interdiction des discriminations se trouve au cœur du droit du travail et du statut des salariés.

La HALDE et l'inspection du travail ont un domaine partagé de compétence concernant la lutte contre les discriminations dans le monde du travail, et plus particulièrement en matière de relations de travail, d'offres d'emploi et d'accès à des stages ou à de la formation en entreprise. Cette compétence commune implique nécessairement une collaboration étroite entre la HALDE et les services de l'inspection du travail, au bénéfice des victimes des discriminations et de la protection de l'ordre public social. La connaissance privilégiée de l'entreprise par les agents de l'inspection du travail et l'expérience qu'ils possèdent dans leur mission de lutte contre les discriminations syndicales constituent des atouts, qu'il convient de valoriser au bénéfice de la lutte contre les autres formes de discriminations.

La présente note a pour objectif de préciser, dans le cadre de la loi du 30 décembre 2004 qui a créé la HALDE et de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances qui a sensiblement étendu ses prérogatives, les conditions dans lesquelles peut être mis en place et développé un partenariat actif et efficace en matière de lutte contre les discriminations entre la HALDE et les services d'inspection du travail. Ce partenariat doit s'organiser et se développer dans le respect des missions et des prérogatives qui leur sont propres. Il doit permettre de faire disparaître les situations de discrimination dans les meilleures conditions d'efficacité. Cette collaboration doit conduire à une meilleure cohérence et éviter des interventions redondantes lorsque la HALDE ou un service d'inspection du travail est saisi successivement ou simultanément de la même plainte. Elle doit également concourir à l'amélioration des réponses apportées aux victimes des discriminations par les agents de la HALDE et de l'inspection du travail.

Cette circulaire vient s'ajouter à la circulaire du 7 avril 2006 du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire qui précise les modalités de coopération entre les préfets et la HALDE.

I - Présentation de la HALDE

La HALDE a été créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 (JO du 31 décembre 2004). Elle a été officiellement installée le 23 juin 2005 par le Président de la République. Elle est une autorité administrative indépendante, mise en place dans le cadre de la transposition en droit français des directives européennes 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2002/73/CE du 23 septembre 2002 sur les discriminations.

Au terme de l'article 1 de la loi, la HALDE est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Sa mission est d'aider les victimes de discriminations à faire valoir leurs droits et à faire respecter leur dignité, selon la volonté du législateur.

Elle accompagne et conseille la victime d'une discrimination afin de faire cesser les faits discriminatoires et/ou lui permettre d'obtenir réparation. Elle peut l'aider à constituer son dossier, notamment en réunissant les pièces auxquelles l'intéressé ne peut avoir accès, en vue d'une procédure administrative ou judiciaire.

Elle dispose d'un pouvoir de médiation pour procéder à la résolution à l'amiable des différends portés à sa connaissance (article 7 alinéas 2 et 3 de la loi).

Elle peut proposer, dès lors que l'action publique n'est pas engagée, à l'auteur des faits une transaction avec versement d'une amende transactionnelle ne pouvant excéder 3 000 euros pour une personne physique et 15 000 euros pour une personne morale, et indemnisation de la victime. La transaction est homologuée par le procureur de la République. En cas de refus de la proposition de transaction, ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée, la HALDE peut faire une citation directe devant le tribunal.

Elle peut saisir le procureur de la République des faits portés à sa connaissance susceptibles de constituer un crime ou un délit (article 12 alinéa 1^{er}).

Elle peut, enfin, émettre des recommandations pour remédier à toute pratique discriminatoire ou en prévenir le renouvellement.

Toute personne peut la saisir directement, ou par l'intermédiaire d'un parlementaire, ou conjointement avec une association. Sur la base des informations qu'elle recueille ou des signalements qui lui sont communiqués, la HALDE peut également se saisir d'office.

Pour accomplir sa mission, la HALDE est dotée de larges pouvoirs. Elle peut exiger des explications et se faire communiquer des informations et des documents auprès de toute personne physique ou morale (article 5 alinéa 2). Les autorités publiques et les administrations ou services qui en dépendent sont tenues de répondre à ses demandes d'information ou de documents et de faciliter ses travaux d'investigation. À la demande de la HALDE, elles doivent saisir les corps de contrôle en vue de faire des études, des vérifications et des enquêtes relevant de leurs attributions. Les ministres informent la HALDE des suites données à ces demandes (article 6).

La HALDE peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe. Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, elle peut saisir le juge des référés pour ordonner toute mesure d'instruction utile (article 9).

Les personnes sollicitées par la HALDE pour fournir des informations et des documents sont déliées du secret professionnel, réserve faite des personnes exerçant certaines professions judiciaires et juridiques (article 10).

La HALDE dispose par ailleurs de la possibilité de déléguer ses propres enquêteurs pour procéder à des vérifications sur place, y compris dans les locaux professionnels. Elle doit pour cela avoir obtenu l'accord préalable du mis en cause. En cas d'opposition du responsable des lieux, le Président de la HALDE peut saisir le juge des référés afin d'autoriser les vérifications sur place (article 8).

Les agents de la HALDE, assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République, peuvent constater par procès verbal les délits de discrimination (articles 11-1 et 11-3).

II - Rappel des missions et des prérogatives de l'inspection du travail en matière de lutte contre les discriminations

A - Au titre de sa compétence générale de veiller à l'application de la législation du travail, l'inspection du travail est chargée de s'assurer du respect par les entreprises des dispositions inscrites dans le code du travail relatives aux discriminations et selon les modalités prévues à l'article L. 611-1 de ce code.

En application du code du travail, les agents de l'inspection du travail ont compétence à l'égard des discriminations portant sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme ou l'état de santé, l'état de grossesse ou le handicap.

Toutes les étapes de la vie professionnelle sont concernées comme notamment, la procédure de recrutement, l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, la rémunération, les mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat de travail.

Les discriminations peuvent être directes ou indirectes, au sens visé par les directives CE 2000/43 et 2000/78.

Une discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons liées à l'un des critères de discrimination prohibés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes présentant

l'un des critères de discrimination prohibés par rapport à d'autres personnes, à moins que ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

La violation des dispositions de l'article L.122-45 du code du travail n'est pas pénalement sanctionnée par le code du travail. Toutefois, il appartient aux agents de l'inspection du travail de trouver les moyens adéquats pour en assurer l'application effective. Ils veillent, en particulier, au respect de la non-discrimination au cours des visites d'entreprise et dans les décisions qu'ils sont amenés à prendre.

B - Certaines discriminations spécifiques peuvent cependant faire l'objet d'une sanction pénale prévue par le code du travail :

- les discriminations en raison du sexe prévues à l'article L. 123-1 (pénalités L. 152-1-1) ;
- les discriminations en raison de l'activité syndicale prévues à l'article L. 412-2 (pénalités L. 481-3).

Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal sanctionnent toutes les discriminations fondées sur l'un des motifs illégitimes susvisés (origine, sexe, âge, situation de famille, état de santé...) lorsqu'elles se produisent à l'occasion de certains événements précis de la vie professionnelle :

- l'embauche ;
- la sanction disciplinaire ;
- le licenciement ;
- l'accès au stage.

Les articles L. 611-1, L. 611-4 et L. 611-6 du code du travail donnent compétence aux inspecteurs et contrôleurs du travail pour relever par procès-verbal les infractions constatées aux dispositions du code du travail et à celles des 3° et 6° de l'article 225-2 du code pénal.

Lorsqu'il constate qu'une offre d'emploi, de stage ou de formation est subordonnée à l'un des critères prohibés ou qu'il est mis entrave à l'exercice normal d'une activité économique en raison d'un de ces critères (2° et 4° de l'article 225-2 du code

pénal), l'agent de l'inspection du travail adresse au procureur de la République un signalement sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale.

C - Dans le cadre de leur mission de lutte contre les discriminations, les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent mettre en œuvre leurs pouvoirs habituels d'enquête, tels que déplacement dans l'entreprise ou audition de témoins en dehors de la présence de l'employeur ou de son représentant.

En outre, ils disposent de pouvoirs élargis facilitant l'accès à tous les éléments pouvant permettre de mettre en évidence une discrimination. Ainsi, l'article L. 611-9 du code du travail donne aux agents de contrôle accès à tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence d'une discrimination. Il peut s'agir notamment des dossiers de candidature (CV, comptes rendus d'entretien, résultats des tests d'embauche, rapports d'un cabinet de recrutement), des dossiers individuels des salariés, des fiches de notation ou d'appréciation, des éventuels fichiers informatiques portant des informations sur les salariés ou des demandes de formation.

Le refus opposé à l'accès à ces documents est constitutif du délit d'obstacle à fonction visé à l'article L. 631-1 du code du travail.

III - Modalités de collaboration entre la HALDE et l'inspection du travail

A - Échanges d'expériences et de bonnes pratiques

Il est essentiel que des liens privilégiés puissent se nouer entre la HALDE et les services d'inspection du travail. Dans cette perspective, des échanges d'expériences et de bonnes pratiques, des réflexions conjointes sur la méthodologie de contrôle en matière de lutte contre les discriminations doivent être encouragés tant au niveau des administrations centrales que des services déconcentrés. Ils permettront de mieux coordonner

et valoriser les actions menées par les agents de l'inspection du travail et ceux de la HALDE.

La HALDE peut solliciter la participation de membres du corps de l'inspection du travail à des groupes de travail ou à des travaux d'études, de réflexion ou de recherches qu'elle conduit dans le cadre des missions qui lui sont reconnues par la loi.

La HALDE peut également solliciter des membres de l'inspection du travail pour recenser des personnes susceptibles d'être reconnues comme experts dans le cadre de ses activités de médiation.

Les administrations centrales concernées comme les services déconcentrés, notamment régionaux, peuvent demander la participation de représentants de la HALDE à des groupes de travail ou de réflexion, en particulier dans le cadre de la définition et le suivi de politiques d'actions dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, les deux institutions peuvent être associées aux actions de formation de leurs membres respectifs portant sur ce sujet. Ainsi, l'INTEFP et les directions régionales pourront solliciter la participation de représentants de la HALDE à l'élaboration, voire à l'animation, de formations relatives à la lutte contre les discriminations.

La HALDE pourra recevoir en stage des agents de l'inspection du travail dans le cadre de leur formation initiale.

B - Les modalités de collaboration

Le législateur a explicitement demandé aux autorités publiques de faciliter les investigations de la HALDE. En outre, il relève des attributions de cette dernière d'encourager et de soutenir les différents acteurs agissant contre les discriminations comme l'inspection du travail.

L'objectif du partenariat prévu par la loi et encouragé par la présente circulaire est double. Il conduit la HALDE et l'inspection du travail à mettre en

œuvre leurs compétences et pouvoirs, afin de faciliter, enrichir et promouvoir leurs actions respectives. Il cherche à limiter les interventions parallèles et non concertées sur un même dossier, afin d'optimiser les moyens mis en œuvre et accroître la pertinence de l'action publique.

1. L'information conjointe

Afin d'appuyer et de renforcer leurs actions, l'inspection du travail et la HALDE s'informent mutuellement des actions qu'elles mènent en matière de lutte contre les discriminations. Chacune veille à soutenir, dans la limite de ses attributions, les actions de l'institution partenaire. Cette coopération s'effectue dans le respect des règles déontologiques qui s'imposent à l'inspection du travail, et notamment l'obligation de discrétion professionnelle.

Lors de ses premiers contacts avec un réclamant, la HALDE vérifie l'existence éventuelle d'une saisine par l'intéressé de l'inspection du travail. Le cas échéant, elle prend contact avec l'autorité administrative (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ou direction régionale du travail des transports) dont relève l'agent de contrôle compétent pour connaître les suites données à la plainte et envisager conjointement les modalités d'une action pertinente. De même, lorsqu'il reçoit une plainte relative à une discrimination, l'agent de l'inspection du travail se renseigne sur une éventuelle saisine de la HALDE. Le cas échéant, il se rapproche de celle-ci afin de coordonner les interventions.

Il est souhaitable que la HALDE informe préalablement l'autorité administrative géographiquement compétente de son intention de déléguer ses enquêteurs sur des lieux de travail.

Lorsqu'elle l'estime utile, l'autorité administrative transmet à la HALDE une note circonstanciée concernant des faits dont est saisi un service d'inspection du travail, accompagnée des échanges de lettres adressées à un employeur dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Sur la base de ces informations et après avoir pris contact avec

l'agent concerné, la HALDE peut décider de s'auto-saisir. Dans les cas de discrimination visées par le code pénal (embauche, sanction, licenciement, refus de stage), cette autosaisine peut aboutir, lorsque les éléments suffisants ont été réunis, à la mise en œuvre de la procédure d'amende transactionnelle. En cas de refus de la transaction ou d'inexécution, la HALDE peut faire une citation directe devant le tribunal correctionnel.

L'autorité administrative est invitée à porter à la connaissance de la HALDE l'existence des procès verbaux et des rapports établis par les services d'inspection du travail, en matière de lutte contre les discriminations, en indiquant la date de transmission et le numéro d'enregistrement au parquet. Sur la base de cette information, la HALDE se rapproche du procureur de la République compétent. Dans le courrier de transmission de la procédure au parquet, celui-ci est avisé qu'il peut solliciter les observations de la HALDE, conformément à l'article 13 de la loi portant création de la HALDE.

Lorsqu'elle l'estime utile, la HALDE transmet à l'inspection du travail les recommandations qu'elle notifie à un employeur mis en cause. Elle lui précise les suites données à ces recommandations. L'inspection du travail est invitée à en suivre la mise en œuvre dans les entreprises concernées, selon les modalités qui lui semblent les plus appropriées.

La HALDE informe l'inspection du travail des transmissions qu'elle fait parvenir au procureur de la République. L'information indique l'identité de l'entreprise mise en cause ainsi que les faits visés. La HALDE fait part à l'inspection du travail des suites données à cette transmission.

2. La communication de documents

a - Afin de pouvoir réunir le plus grand nombre d'éléments pertinents dans l'instruction des réclamations qu'elle reçoit, le législateur a donné à la HALDE un large pouvoir d'accès aux documents détenus par les personnes privées et par les autorités publiques. Ainsi, dans le cadre de leurs relations avec la HALDE, il a délié du secret professionnel les personnes qui y sont soumises.

Dans ce cadre, la HALDE peut demander à l'autorité administrative, dont relève l'inspection du travail, communication des documents et éléments d'information nécessaires à l'instruction d'une réclamation.

La HALDE accompagne sa demande d'une note présentant les faits dont elle est saisie et les éléments en sa possession.

La communication à la HALDE de toute information ou de tout document ne peut se faire qu'en stricte application de l'article 15 de la convention OIT n° 81 et de l'article 20 de la convention OIT n° 129. Afin de garantir la confidentialité absolue des plaintes reçues par l'inspection du travail, l'agent de contrôle ne pourra transmettre celles-ci qu'après avoir occulté dans les documents les mentions permettant d'identifier les plaignants.

Le même traitement sera réservé aux témoignages reçus par l'agent de contrôle contre la garantie d'une stricte confidentialité. Les témoignages recueillis par l'agent de contrôle à son initiative, après avoir informé la personne entendue de l'utilisation qui pourra être faite de ses dires, peuvent être communiqués à la HALDE. Mention de cet avertissement est portée dans le rapport ou les documents contenant des témoignages.

Lorsque la HALDE, dans le cadre du traitement d'une réclamation souhaitera avoir accès à un procès-verbal dressé par un agent de contrôle dans la même affaire ou dans une affaire similaire intéressant l'entreprise concernée, la communication de ce document n'est possible qu'après que la HALDE a obtenu du procureur de la République compétent l'autorisation de poursuivre son investigation et d'accéder au document visé.

Les procès verbaux ayant fait l'objet d'un classement sans suite par le parquet pourront être communiqués à la HALDE sans procédure préalable.

b - Il apparaît essentiel que la HALDE puisse s'appuyer sur les compétences des agents de l'inspection du travail en matière d'investigations et compte tenu de leur connaissance pratique des entreprises dépendant de leur ressort.

Aussi, dans le cadre d'un partenariat effectif, et conformément aux dispositions de la loi portant création de la HALDE, celle-ci peut demander à l'autorité administrative (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ou direction régionale du travail des transports) de faire procéder par l'inspection du travail à une enquête sur les faits dont elle est saisie.

La HALDE transmet à l'appui de sa demande une note présentant les faits, les éléments en sa possession et ceux qu'elle souhaite obtenir.

L'agent de contrôle sollicité par l'autorité administrative dont il relève est invité à porter une attention particulière à cette demande d'intervention de la HALDE afin de faciliter la réunion des éléments utiles et contribuer efficacement à la lutte contre les faits discriminatoires allégués. Les agents intéressés de la HALDE se tiennent à sa disposition pour préparer le contrôle et analyser les informations recueillies.

L'agent de contrôle informe la HALDE des résultats de son intervention en lui transmettant notamment, sous couvert de son autorité administrative, copie des pièces réunies et des éventuels courriers échangés avec l'entreprise.

L'agent de l'inspection du travail conserve le libre choix des actions de contrôle qu'il entend mener. Il est souhaitable que la décision de ne pas donner suite à la demande de la HALDE fasse en pratique l'objet d'une brève information auprès de la HALDE.

L'inspection du travail peut également, sous couvert de son autorité administrative, prendre attache de la HALDE pour bénéficier du concours d'un de ses agents dans le cadre d'une enquête.

3 - Les demandes d'avis

Afin de conforter leurs actions et trouver un appui méthodologique comme technique, les agents de l'inspection du travail se mettent directement en relation avec la HALDE pour solliciter auprès

d'elle un avis, une expertise juridique ou une communication de notes, articles ou ressources jurisprudentielles en sa possession.

4. Les instructions conjointes

La HALDE et l'inspection du travail peuvent, en fonction de la particularité d'un dossier, réaliser conjointement tout ou partie d'une enquête portant sur des faits de discrimination.

Dans cette hypothèse, les attributions de chaque institution et les modalités d'intervention propres à chacune sont définies préalablement. Les finalités de l'enquête commune sont évoquées afin de prévenir toute divergence quant aux suites à donner aux éventuels constats pouvant préjudicier à la pertinence de l'action ou aux intérêts légitimes de la victime.

IV - Évaluation de la politique de lutte contre les discriminations

Pour mieux connaître l'action de l'État en matière de lutte contre les discriminations dans le monde du travail, les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, les directions régionales du travail des transports et les services régionaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles sont invités à transmettre chaque année, au mois de janvier, à leur administration centrale un bilan de l'action de l'inspection du travail dans ce domaine, en faisant mention, le cas échéant, des suites réservées aux procédures transmises au procureur de la République et des suites civiles connues des services.

Par ailleurs, une analyse qualitative de l'action menée sur le terrain, par type de procédure, est jointe à ce bilan.

La HALDE fera état de ce bilan dans son rapport annuel. Elle établira, chaque année, après concertation avec les services centraux concernés, un rapport, tant quantitatif que qualitatif, sur les relations et les actions menées avec l'inspection du travail.

V - Mise en œuvre de la présente circulaire

Afin de faciliter la mise en œuvre effective de cette circulaire, d'assurer et d'animer les collaborations souhaitées, chaque partenaire désigne au niveau national un référent.

Les agents référents de la HALDE et ceux des ministères concernés se tiennent à la disposition des services déconcentrés pour participer à des réunions de présentation ou à des groupes de travail relatifs à sa mise en œuvre effective.

Annexe 4

Une comparaison européenne

« Quelques aspects comparatifs sur les organismes de promotion de l'égalité entre la France, d'autres pays de l'Union européenne, le Canada (Québec) et les États-Unis »

INTRODUCTION

Cette annexe met en perspective les compétences, attributions et modes de fonctionnement de structures homologues à la HALDE, présentes dans d'autres pays européens essentiellement, mais aussi au Canada (Québec) et aux États-Unis.

Pour ce qui est des pays européens, l'article 13 du traité établissant une Communauté européenne donne compétence aux institutions européennes pour adopter des mesures afin de « combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Les directives européennes en matière d'égalité interdisent les discriminations :

- sur le fondement de la race et de l'origine ethnique en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de conditions de travail, d'affiliation à une organisation patronale ou salariale, de protection sociale, d'avantages sociaux, d'éducation et d'accès aux biens et services (directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000) ;
- sur le fondement de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail (directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000) ;
- sur le fondement du sexe en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'affiliation à une organisation patronale ou salariale (directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002).

La directive 2000/43 et la directive 2002/73/CE qui modifie la directive 76/207/CE imposent aux États membres de créer des organismes de promotion de l'égalité sans discrimination au motif de la race ou de l'origine ethnique et afin d'assurer l'égalité entre hommes et femmes. Les États n'ont aucune obligation de désigner des organismes compétents sur les discriminations fondées sur

la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, bien que l'Union européenne l'encourage et que les États doivent lutter contre les discriminations fondées sur ces motifs.

Un certain nombre d'organismes a choisi d'aller au-delà de la mise en œuvre minimale des directives en vue de développer des compétences sur tous les motifs de discrimination énoncés dans les directives relatives à l'égalité.

Le rôle des organismes de promotion de l'égalité prévu par les directives est défini en termes généraux de promotion de l'égalité de traitement. Les missions précises sont limitées à l'apport d'une aide indépendante aux victimes de discrimination, à la réalisation d'études et de rapports indépendants et à la formulation de recommandations en matière de lutte contre les discriminations.

Dans le cadre de cet exercice comparatif, seul un certain nombre d'organismes de promotion de l'égalité dans l'Union européenne a été sélectionné.

Toutefois, il faut mentionner l'existence en Suède de trois autres médiateurs compétents sur les discriminations, en dehors du médiateur contre les discriminations étudié. Il existe un médiateur sur l'égalité des chances compétent en matière d'égalité hommes/femmes, un médiateur contre les discriminations fondées sur le handicap et un médiateur contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle.

Concernant le Royaume-Uni, trois organismes publics ont été créés, spécialisés par critère de discrimination : la Commission pour l'égalité des chances (« Equal Opportunities Commission », EOC) compétente pour les seules discriminations entre les hommes et les femmes, la Commission pour l'égalité raciale (« Commission for Racial Equality », CRE) et la Commission pour les droits de la personne handicapée (« Disability Rights Commission », DRC). Le gouvernement britannique a décidé, en novembre 2003, le regroupement, des trois organismes en un seul, qui traitera également de la religion, de l'orientation sexuelle et de l'âge. C'est ce dernier organisme que nous avons choisi de traiter dans cette étude.

Les organismes de promotion de l'égalité de la Roumanie ou de la Bulgarie n'ont pas été traités, car ces pays viennent tout juste d'intégrer l'Union européenne. Nous n'examinons pas non plus le cas du Luxembourg, de l'Allemagne, de l'Espagne, du Portugal, de l'Italie, de la République tchèque, de la Slovaquie, de la Lettonie, de Chypre, de Malte, de la Slovénie, de la Hongrie et de la Pologne, soit parce que leurs organismes n'ont pas encore été établis, soit parce que leur existence est trop récente ou que les informations disponibles sont trop peu nombreuses.

Enfin, nous avons intégré les organismes des États-Unis et du Québec, qui disposent d'une expérience de plus de trente années dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

LES ORGANISMES TRAITÉS

France :

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) <http://www.halde.fr>

Autriche :

Bureau pour l'égalité de traitement (« National Equality Body » - NEB) <http://www.bmgf.gv.at>
Commission pour l'égalité de traitement (« Equal Treatment Commission » - ETC)

Belgique :

Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte Contre le Racisme (CELCR) <http://www.antiracisme.be>
Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) <http://www.igvm.fgov.be>

Danemark :

Institut danois des droits de l'homme (« Danish Institute for Human Rights » - DIHR) <http://www.humanrights.dk>

Estonie :

Chancelier de Justice (CJ) <http://www.oiguskantsler.ee>

Finlande :

Médiateur des minorités (OMB) http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/03_organization/02_minorities/index.jsp

Grèce :

Médiateur de la République Hellénique (MRH) <http://www.synigoros.gr>

Royaume-Uni :

Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (« Commission for Equality and Human Rights » - CEHR) <http://www.cehr.org.uk>

Irlande :

Autorité pour l'égalité (« Equality Authority » - EA) <http://www.equality.ie>

Lituanie :

Bureau du médiateur pour l'égalité des chances (« Office of Equal Opportunities Ombudsperson » - OEEO) <http://www.lygybe.it/en>

Pays-Bas :

Commission pour l'égalité de traitement (« Commissie Gelijke Behandeling » - CGB) <http://www.cgb.nl>

Irlande du Nord :

Commission pour l'égalité (« Equality Commission for Northern Ireland » - ECNI) <http://www.equalityni.org>

Suède :

Médiateur contre les discriminations ethniques (« Ombudsmannen mot etnisk diskriminering » - DO) <http://www.do.se>

Canada :

Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse du Québec (CDPDJ) <http://www.cdpdj.qc.ca>

États-Unis :

Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi (« Equal Employment Opportunity Commission » - EEOC) <http://www.eeoc.gov>

1 - Critères de discrimination

Les six premiers critères du tableau de la page suivante sont ceux de l'article 1 des directives européennes 2002/73/CE et 2004/113/CE (sexe), 2000/43/CE (race et origine ethnique) et 2000/78 (religion ou convictions, handicap, âge et orientation sexuelle). Au-delà, les pays définissent des critères qui parfois se recoupent, mais nous avons tenu à les faire figurer en tant que tels dans ce tableau. Ainsi les mœurs, critère sur lequel la HALDE est compétente, est un terme qui désignait l'orientation sexuelle, mais il permet également de traiter diverses situations liées à la vie privée et à l'identité sexuelle.

D'autres critères peuvent être pris en compte par un autre organisme dans l'État membre considéré. En Autriche, au niveau fédéral, la nouvelle loi sur l'égalité de traitement des personnes handicapées a mis en place un médiateur pour l'égalité des personnes présentant un handicap. En Suède, trois autres médiateurs sont compétents en matière de discrimination sur les critères du sexe, du handicap et de l'orientation sexuelle. En Finlande, la promotion de l'égalité hommes/femmes est de la compétence du ministère des Affaires sociales et sanitaires. Le médiateur pour l'égalité, la sous-direction sur l'égalité hommes/femmes, le Conseil de l'égalité hommes/femmes et le Bureau de l'égalité sont responsables de la mise en œuvre concrète du principe d'égalité. Par ailleurs, l'Autorité pour la santé et la sécurité est chargée du contrôle de la loi sur l'égalité de 2003 en ce qui concerne les relations de travail dans

les secteurs privé et public pour tous les motifs de discrimination. Au Danemark, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes traite les réclamations liées aux discriminations sur le fondement du sexe. En Grèce, le Comité pour l'égalité de traitement du ministère de la Justice traite les plaintes relatives aux atteintes au principe d'égalité de traitement dans tous les domaines excepté le service public et l'emploi. Par ailleurs, c'est l'inspection du travail qui est compétente dans le secteur privé et en matière d'emploi. Le médiateur et l'inspection du travail doivent coopérer de façon systématique en matière de discrimination entre les hommes et les femmes.

L'immense majorité des organismes étudiés a une compétence élargie à plusieurs motifs, et un grand nombre d'entre eux ne se limitent pas aux critères de race, d'origine ethnique et de sexe. Ils vont même parfois au-delà des critères contenus dans la directive emploi. Cependant, les organismes autrichiens suivent strictement les directives européennes en matière de compétence par critère et par domaine, dans la mesure où ils peuvent examiner des cas de discrimination fondée sur le sexe, l'appartenance ethnique, la religion ou la croyance, l'âge ou l'orientation sexuelle dans l'emploi et l'adhésion ou la participation à un syndicat, une confédération d'employeurs, ou autre groupement professionnel, et les cas de discrimination fondée sur l'appartenance ethnique en matière de protection sociale (Sécurité sociale et services de santé), d'avantages sociaux, d'éducation, et d'accès aux biens et services accessibles au public, notamment dans le domaine du logement.

Critères de discrimination traités

PAYS	France	Autriche		Belgique		Danemark	Estonie	Finlande	Grèce
	HALDE	NEB	ETC	CELCR	IEFH	DIHR ⁽³⁾	CJ ⁽¹⁾	OMB	MRH
Origine raciale ou ethnique	oui	oui	oui	oui		oui	oui	oui	oui
Sexe	oui	oui	oui		oui	oui	oui	oui	oui
Religion ou convictions	oui	oui	oui	oui			oui		oui
Handicap	oui	oui	oui	oui			oui		oui
Âge	oui	oui	oui	oui			oui		oui
Orientation sexuelle	oui	oui	oui	oui			oui		oui
Type de relation professionnelle (CDI ou CDD)									
Heures de travail (temps partiel ou temps plein)									
Ascendance				oui					
Langue							oui		
Caractéristiques génétiques	oui								
Patronyme	oui								
Mœurs	oui								
Couleur				oui			oui		
Activités syndicales	oui								
État de santé/ maladie chronique	oui			oui					
Opinions politiques	oui						oui		
Naissance				oui					
Fortune				oui					
Condition ou statut social							oui		
Apparence physique	oui			oui					
Situation de famille	oui								
État civil				oui					
Nationalité	oui			oui			oui	oui	oui

PAYS	Irlande	Lituanie	Pays-Bas	Royaume-Uni		Suède	Canada Québec	États-Unis
NOM DE L'ORGANISME	EA	OEEOO ⁽²⁾	CGB	CE HR	ECNI	DO	CDPDJ	EEOC
Origine raciale ou ethnique	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Sexe	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Religion ou convictions	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Handicap	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Âge	oui	oui	oui	oui	oui		oui	oui
Orientation sexuelle	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
Type de relation professionnelle (CDI ou CDD)			oui					
Heures de travail (temps partiel ou temps plein)			oui					
Ascendance								
Langue							oui	
Caractéristiques génétiques								
Patronyme								
Mœurs								
Couleur					oui		oui	
Activités syndicales								
État de santé/ maladie chronique			oui					
Opinions politiques			oui		oui		oui	
Naissance								
Fortune								
Condition ou statut social		oui					oui	
Apparence physique								
Situation de famille	oui							
État civil	oui		oui		oui		oui	
Nationalité			oui		oui		oui	oui

Notes :

1 - Les motifs cités ne sont pas exhaustifs, puisque le Chancelier de justice estonien est également compétent sur d'autres critères mentionnés dans les lois estoniennes.

2 - Le Médiateur lituanien est compétent sur tout autre critère prévu par les lois de la République de Lituanie et les conventions internationales (comme l'origine sociale).

3 - Au Danemark, l'organisme compétent pour traiter les plaintes relatives à la discrimination est le comité des plaintes sur l'égalité de traitement ethnique au sein de l'institut danois des droits de l'homme.

2 - Fonctionnement et statut

	Date de création	Budget (en millions d'euros)	Effectif	Structure décisionnelle	Territorialisation	Domaine de compétence hors discrimination
FRANCE HALDE	2004	10,7 (en 2006)	66	Collège de 11 membres	oui	
AUTRICHE NEB	2004	NC	21	Trois médiateurs	oui	
AUTRICHE ETC	2004	NC	5	Un directeur pour chacun des trois services		
BELGIQUE CELCR	1993 pouvoirs étendus par loi de 2003	5,9 (en 2006) ⁽¹⁾	95	Conseil d'administration (21 membres)	oui	oui
BELGIQUE IEFH	2002	4,44 (en 2006)	28	Conseil d'administration (14 membres)	oui	oui
DANEMARK DIHR	2002 et 2003	7,2 dont 0,8 pour la promotion de l'égalité (en 2005)	85	Conseil d'administration (13 membres)		oui
ESTONIE CJ	1938 puis 1995, compétences étendues par une loi de 2003	1,2 (en 2006)	42	Chancelier de Justice		oui
FINLANDE OMB	2001	environ 0,4 (en 2006)	8	Médiateur		
GRÈCE MRH	1997 extension des compétences par lois de 2003, 2005 et 2006	7,5 (en 2006)	189	Médiateur et 5 médiateurs adjoints		oui
IRLANDE DU NORD ECNI	1998 puis extension des compétences par des lois de 2003, 2005 et 2006	9,8 (en 2004-2005)	144	18 commissaires		
IRLANDE EA	1998 puis loi de 2000 et 2004	5,5 (en 2005)	57	Conseil d'administration (12 membres)		
LITUANIE OEEO	1998, compétences étendues par loi de 2005	0,227 (en 2005)	11	Médiateur		
PAYS-BAS CGB	1994	4 (en 2005)	45	9 commissaires		
ROYAUME-UNI CEHR	2006	103,85 (estimation)	400 (estimation)	10 à 15 commissaires	oui	oui
SUÈDE DO	1986 compétences étendues par des lois de 1994, 1999, 2002, 2003 et 2004	2,7 (en 2005)	40	Médiateur		
QUÉBEC (CANADA) CDPDJ	1976 puis 1995	9,15 (soit CAN\$ 14 millions) (2005-2006)	147	Commission (15 membres)	oui	oui
ÉTATS-UNIS EEOC	1964	NC	NC	5 commissaires un avocat général	oui	

1 - À noter qu'il s'agit du budget global du centre à l'exclusion du Fonds d'impulsion à la politique des immigrés (Fipi) et du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale [gérés séparément, sous la responsabilité de leur comité de gestion].

	Fondement	Organisme public indépendant	Méiateur	Organisme d'administration centrale	Rapport
FRANCE HALDE	Loi	oui			Rapport annuel au Parlement, au Président de la République et au Premier ministre
AUTRICHE NEB	Loi			oui	Rapport au Parlement tous les deux ans
AUTRICHE ETC	Loi			oui	Rapport au Parlement tous les deux ans
BELGIQUE CELCR	Loi	oui			Remise d'un rapport annuel public au Premier ministre, qui en remet une copie à la Chambre des représentants et au Sénat
BELGIQUE IEFH	Loi	oui			Rapport annuel au ministre de l'égalité des chances
DANEMARK DIHR	Loi	oui			Rapport annuel du DIHR, rapport séparé du comité de recueil des plaintes
ESTONIE CJ	Constitution		oui		Rapport annuel au Parlement
FINLANDE OMB	Loi		oui		Rapport annuel d'activités au ministère du Travail
GRÈCE MRH	Constitution		oui		Rapport annuel au Parlement
IRLANDE DU NORD ECNI	Loi	oui			Rapport annuel au Parlement
IRLANDE EA	Loi	oui			Plan d'action stratégique, rapport annuel, bilan financier annuel et rapport du vérificateur remis au Parlement et au ministre de la Justice
LITUANIE OEOO	Loi		oui		Rapport annuel au Parlement
PAYS-BAS CGB	Loi	oui			Rapport annuel au Gouvernement
ROYAUME-UNI CEHR	Loi	oui			Rapport d'état des lieux national tous les 3 ans + rapport annuel au Secrétaire d'État et au Parlement
SUÈDE DO	Loi		oui		Rapport annuel au Gouvernement
QUÉBEC (CANADA) CDPDJ	Charte des droits et libertés de la personne du Québec, loi fondamentale	oui			Rapport annuel à l'Assemblée nationale
ÉTATS-UNIS EEOC	Loi	oui			Rapport d'activités au Congrès et au Président

Ce tableau présente les données de base relatives au fonctionnement de chacun des organismes étudiés.

La date de création est l'année au cours de laquelle le texte qui a établi l'organisme a été adopté, suivie le cas échéant des dates des textes ayant modifié le fonctionnement et/ou les pouvoirs de l'organisme indiqué.

Le budget reprend les données disponibles pour 2005 ou 2006. Les effectifs sont les derniers publiés.

Il convient de noter que les chiffres du tableau correspondent aux budgets et effectifs globaux des structures y compris les budgets et effectifs affectés à d'autres missions que celle de la lutte contre les discriminations.

Sept organismes sont compétents dans d'autres domaines, c'est-à-dire qu'ils ne se limitent pas à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. Un certain nombre a compétence en matière de droits de l'homme (IDDH, CEHR, Chancelier de justice estonien, médiateur grec, CDPDJ du Québec), d'autres ont une compétence sur les droits de l'enfant (médiateur grec, CDPDJ du Québec), certains sont compétents en matière de droits des étrangers (centre belge pour l'égalité des chances, médiateur des minorités finlandais). Le CEHR a compétence sur les crimes racistes et les délits d'incitation à la haine. L'organisme grec est le médiateur de la République et possède donc la compétence étendue d'une telle institution.

Environ la moitié des organismes étudiés a une présence au niveau local. La HALDE a mis en place une délégation à l'action régionale. La territorialisation est actuellement expérimentée dans quatre régions (Réunion, Martinique, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur). La future Commission pour l'égalité et les droits de l'homme britannique établira une présence régionale qui travaillera en coopération avec les 90 « Race Equality Councils » (REC) déjà en place, ainsi que d'autres organisations locales (qui pourront être financées par la Commission). Les REC continueront d'obtenir des subventions. Le centre belge met à disposition des collaborateurs qui assurent

des permanences au sein d'institutions partenaires. Ce travail est le fruit d'une collaboration notamment avec les communes, les provinces, les centres régionaux d'intégration, les associations locales. Dans deux cas (ville de Gand et au sein de l'ORBEM), c'est le partenaire qui met du personnel à disposition. L'institut belge pour l'égalité des femmes et des hommes coordonne le réseau des "Coordinatrices provinciales" dont l'objectif est de mettre en œuvre la politique de l'égalité des femmes et des hommes au niveau local. Comme prévu dans la Charte, la Commission québécoise a son siège social à Montréal et un bureau à Québec. Elle a établi des bureaux locaux. La Commission américaine (EEOC) a établi des antennes locales dans de nombreuses villes, qui sont compétentes sur une certaine aire géographique.

La plupart des organismes présentent les garanties d'indépendance requises par les directives européennes 2000/43 et 2002/73/CE et les principes de Paris (en 1992, la Commission des droits de l'homme de l'ONU a approuvé un ensemble de principes reconnus au niveau international et portant sur le statut, les pouvoirs et le fonctionnement des institutions nationales des droits de l'homme. Ils sont connus sous le nom de principes de Paris). Les organismes grecs, suédois et finlandais sont des médiateurs et, à ce titre, leur indépendance est également garantie.

3 - Les modes d'intervention

Un certain nombre d'organismes de promotion de l'égalité sont habilités à mener des audits généraux (« formal inquiries » en anglais), c'est-à-dire que celles-ci ne sont pas ouvertes à la suite d'une plainte individuelle. Elles ne nécessitent pas une(des) victime(s) identifiée(s) ni la preuve d'un acte discriminatoire particulier. Elles constituent un outil efficace pour examiner un thème ou un secteur. La Commission britannique pour l'égalité et les droits de l'homme a un pouvoir d'audit général sur tout point relatif à la promotion de l'égalité, aux droits de l'homme et aux bonnes relations entre les communautés. Cet audit général doit éviter d'examiner si une personne désignée a commis un acte illicite. Dans ce cas, la

Commission a la possibilité d'ouvrir une enquête individuelle au sens de l'article 20 de l'« Equality Act » 2006. L'audit général donne lieu à un rapport, qui ne peut indiquer qu'une personne identifiée ou identifiable a commis un acte illégal ni mentionner les actions d'une personne identifiée ou identifiable.

Dans le cadre d'une auto-saisine, le Chancelier de justice estonien peut mener un audit général sur le respect des principes de droits et libertés fondamentaux et de bonne administration par une autorité publique ou une personne privée chargée d'une mission de service public, si elle a reçu des indications pouvant laisser présumer l'existence d'un problème.

Le médiateur grec peut enquêter auprès d'autorités ou d'organismes publics en charge d'une mission de service public. Dans ce cadre, le médiateur est compétent pour examiner de façon systématique un service ou un secteur spécifique.

La plupart des organismes ont des pouvoirs d'enquête individuelle, qui leur permettent de conclure à l'existence ou non d'une discrimination touchant des victimes identifiées, que l'organisme ait été saisi par la (les) victime(s), un tiers, ou qu'il se soit auto-saisi.

Certains des organismes de promotion de l'égalité de traitement sont dotés de pouvoirs d'enquête complets tels que la capacité de contraindre les parties mises en cause à produire des éléments de preuve, d'exiger l'accès aux locaux, ou de s'expliquer sur l'affaire. Ainsi, lorsque la Commission pour l'égalité de traitement autrichienne est saisie d'une affaire de discrimination, elle peut charger le Bureau de l'égalité de traitement d'enquêter pour son compte. Dans ce cas, le Bureau a le droit de pénétrer dans les locaux de la société en cause et d'inspecter ses documents. L'employeur doit être averti en temps utile de l'inspection prévue. La HALDE, le Chancelier de justice estonien, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec) et la Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement peuvent également demander le concours d'experts.

Dans certains États membres, le fait de ne pas coopérer à l'instruction de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement est considéré comme une infraction et/ou peut faire l'objet d'une amende.

Certains organismes utilisent la voie hiérarchique et disciplinaire pour contraindre les personnes mises en cause à coopérer à l'enquête. Le Chancelier de justice estonien peut faire un rapport au supérieur hiérarchique de l'entité contrevenante, au Gouvernement ou au Parlement. Il a également la possibilité d'entamer des poursuites disciplinaires contre les agents qui font obstacle au travail du Chancelier, refusent de communiquer les renseignements demandés ou de témoigner.

D'autres organismes utilisent la contrainte de l'action judiciaire en cas de non-coopération avec l'enquête. Ainsi, lorsque ses demandes en lien avec l'enquête ne sont pas suivies d'effet, la HALDE peut mettre en demeure les personnes mises en cause de lui répondre dans un délai qu'elle fixe. Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, le Président de la HALDE peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure d'instruction que ce dernier juge utile. En outre, en cas d'opposition du responsable des lieux à une vérification sur place, le Président de la HALDE peut saisir le juge des référés d'une demande motivée afin qu'il l'autorise. Les vérifications s'effectuent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées.

La Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement peut saisir un tribunal afin de faire exécuter sa requête, ce qu'elle n'a eu à faire qu'une seule fois jusqu'ici. En cas de non-coopération avec l'enquête, la Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord peut saisir les tribunaux afin d'obtenir une ordonnance imposant au mis en cause de s'y conformer. En cas de refus de coopération avec l'enquête du médiateur de la République grec, ce dernier peut entamer des poursuites disciplinaires ou transmettre le dossier au ministère public.

D'autres organismes de promotion de l'égalité de traitement ne possèdent pas de pouvoirs d'enquête spécifiques et doivent donc s'en remettre à la bonne volonté des parties et tout particulièrement à la volonté du défendeur de coopérer à l'instruction.

4 - La promotion de l'égalité

Les organismes européens de lutte contre les discriminations sont désignés par les États membres afin de promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination. Ainsi, au-delà de la lutte contre les discriminations, du contrôle de l'application et de l'exécution de la législation de lutte contre les discriminations et sur l'égalité, d'activités de conseil et d'initiative législatives, les traités fondateurs de l'Union européenne invitent les États à se doter ou à doter leurs organismes de compétences spécifiques en matière de promotion de l'égalité qui représente le volet positif de la lutte contre les discriminations.

La plupart de ces structures mènent des actions en faveur de la promotion de l'égalité, telle que prévue à l'article 13⁽¹⁾ de la directive égalité raciale, et de l'article 8 bis⁽¹⁾ de la seconde directive égalité de traitement.

Certains organismes ont mis en place un service compétent, soit entièrement, soit en partie, sur les activités de promotion de l'égalité :

- la direction de la promotion de l'égalité de la HALDE ;
- les services intégration et formation du centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique) chargés également de la gestion de la diversité ;
- l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Belgique) qui comprend un service « gender mainstreaming » ou approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes ;
- la direction des programmes d'accès à l'égalité, la direction de la recherche et de la planification et la direction de l'éducation et de la coopération de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec) ;
- le service des affaires internes de l'institut danois des droits de l'homme ;

- des entités (médiateur pour l'égalité, sous-direction sur l'égalité hommes/femmes, conseil de l'égalité hommes/femmes, bureau de l'égalité) au sein du ministère des Affaires sociales et sanitaires en Finlande sont en charge de la promotion de l'égalité hommes/femmes en Finlande ;
- le service développement de l'autorité pour l'égalité irlandaise et dans, une moindre mesure, les services communication et recherche.

En Suède, le service communication est en charge de la formation, de l'information et de la coopération avec les partenaires externes.

Le service des mesures proactives contrôle la mise en œuvre par les employeurs, les écoles et les établissements d'enseignement supérieur des mesures, de promotion de l'égalité.

Certains organismes, soit en raison de leur dimension, soit parce qu'ils ont choisi un mode d'organisation différent en fonction des domaines de compétence, n'ont pas de département bien identifié de promotion de l'égalité. Cependant, des personnes, notamment au sein du service communication, peuvent être responsables de ce volet de l'action. Enfin, il arrive souvent que les actions de promotion de l'égalité soient également prises en charge, soit par d'autres organismes, soit par des administrations centrales de l'État.

1- Le Médiateur suédois contre la discrimination ethnique, Bureau lituanien du médiateur pour l'égalité des chances, Commission pour l'égalité de traitement (Pays-Bas).

Annexe 5

Les réponses des entreprises

Un certain nombre d'entreprises engagées dans la lutte contre les discriminations déplorait de ne pas pouvoir mettre en place des indicateurs chiffrés afin d'évaluer l'impact des mesures mises en œuvre.

La HALDE a réuni un groupe de travail pour étudier les indicateurs qualitatifs permettant de rendre compte des effets concrets des actions

de promotion de l'égalité. Ce groupe de travail, composé de directeurs des ressources humaines de quelques grandes entreprises engagées dans la prévention des discriminations et d'experts, a permis d'élaborer un cadre de référence. Il a été demandé à 250 grandes entreprises de le renseigner par lettre du Président de la HALDE en date du 18 septembre 2006.

Un cadre pour agir et rendre compte des actions mises en place pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité

Actions	Moyens	Indicateurs (réalisation)
Politique et/ou engagement formalisé du président et des dirigeants en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité	Adoption d'une charte et/ou autre engagement extérieur	Oui/Non
	Adoption d'une charte interne/d'un code de déontologie	Oui/Non
	Élaboration d'une politique formalisée	Oui/Non
	Inscription à l'ordre du jour de réunions des instances dirigeantes (Comex, CA, CoDir, etc.)	Nombre de réunions des instances dirigeantes où le sujet a été abordé
Dialogue social	Négociation d'accords collectifs d'entreprise sur la question	Oui/Non
	Création d'une instance de suivi et/ou implication des partenaires sociaux dans d'autres instances traitant du sujet	Oui/Non
Organisation de la politique	Personne(s) ou instance(s) dédiée(s)	Oui/Non
	Existence d'une évaluation de la politique	Oui/Non
Diagnostic/Audit/Testing	Réalisation d'un audit ou diagnostic qualitatif	Oui/Non
	Réalisation d'un audit ou diagnostic quantitatif (femmes/personnes handicapées/âge)	Oui/Non
	Réalisation d'un audit interne et/ou externe des process RH	Oui/Non
	Réalisation d'un testing des process RH	Oui/Non
	Prise en compte des résultats de l'audit dans l'élaboration de nouveaux process	Oui/Non et actions envisagées

Actions	Moyens	Indicateurs (réalisation)
Sensibilisation/Formation	Sensibilisation et formation <ul style="list-style-type: none"> • RH (fonctions clés) • Dirigeants • Managers • Salariés 	Oui/Non Nombre de personnes sensibilisées ou formées (en pourcentage de l'ensemble) Nombre d'heures de formation Pérennisation de l'action Sujets abordés
Process RH	Intégration de la politique de prévention des discriminations et d'égalité des chances dans les process RH (recrutement, promotion, accès à la formation) Mise en place d'outils objectifs de recrutement et d'évaluation professionnelle (diversification des sources de recrutement, CV anonyme, méthodes des habiletés, mise en situation, etc.) Communication sur les process objectifs mis en place	Oui/Non Oui/Non et quels outils objectifs Oui/Non et sous quelles formes
Communication	Élaboration de supports de communication internes (sites intranet, plaquettes d'information...) Évaluation de l'impact de la communication sur le personnel (nombre de personnes touchées, degré de sensibilisation aux questions de promotions de l'égalité, etc.)	Oui/Non Oui/Non et résultats de l'enquête
Management	Prise en compte du respect de la non-discrimination dans l'évaluation des managers	Oui/Non
Recours interne formalisé et plaintes	Existence d'une instance qui traite des réclamations internes Outil d'analyse des réclamations enregistrées	Oui/Non et composition de l'instance Oui/Non et résultats de l'analyse
Partenariats	Éducation nationale Pouvoirs publics et institutions publiques (collectivités territoriales, ANPE, missions locales...) Associations (handicap, ZUS, etc.) Autres	Partenariat Oui/Non Descriptif et nature du partenariat Résultats du partenariat

Actions	Moyens	Indicateurs (réalisation)
Fournisseurs/Prestataires	Existence d'une clause contractuelle de non-discrimination	Oui/Non
	Communication de la politique de promotion de l'égalité vers les fournisseurs et prestataires	Oui/Non
Opinion des salariés	Enquêtes régulières sur la perception par les salariés de la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité	Résultat des enquêtes

Entreprises ayant communiqué des informations

Nom de l'entreprise	Correspondant
ACCENTURE	oui
ACCOR	oui
ADECCO FRANCE	oui
ADIA	oui
ADIDAS	oui
ADP - AÉROPORTS DE PARIS	oui
AG2R	oui
AGF	oui
AGRICA	non
AIR FRANCE KLM	oui
AIR LIQUIDE	oui
ALCATEL-LUCENT	oui
ALSTOM	oui
ALTADIS	oui
ALTRAN GROUPE	non
AMERICAN EXPRESS FRANCE	oui
AP-HP	oui
APRIL GROUPE	oui
AREVA	oui
ARIANE ESPACE	oui
APRR (Autoroutes Paris-Rhin-Rhône) (Voir groupe Eiffage)	oui
AVIVA	oui
AXA	oui
BANQUE DE FRANCE	oui
BNP PARIBAS	oui
BOEHRINGER INGELHEIM	oui

Nom de l'entreprise	Correspondant
BOLLORÉ INVESTISSEMENT	oui
BONDUELLE	oui
BP FRANCE	non
BRED (Groupe Banque Populaire)	non
BRITTANY FERRIES	oui
CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS	oui
CAISSE NATIONALE DES CAISSES D'ÉPARGNE (Groupe Banque Populaire)	oui
CAP GEMINI	oui
CARBONE LORRAINE	oui
CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE	oui
CARREFOUR	oui
CASINO	oui
CAT	oui
CLUB MED	oui
CNP ASSURANCES	oui
COCA-COLA FRANCE	oui
COFATHEC	non
COLAS	non
COURTOIS	oui
CRÉDIT AGRICOLE	oui
CRÉDIT COOPÉRATIF (Groupe Banque Populaire)	oui
DANONE	oui
DASSAULT	non

Nom de l'entreprise	Correspondant
DASSAULT AVIATION	oui
DDB	oui
DELOITTE	non
DEXIA	oui
DYNEFF	non
EADS	oui
EAUX DE PARIS	oui
ECUREUIL VIE	oui
EDITIS	oui
EDF	oui
EDS	oui
EIFFAGE	non
ELIOR	oui
ESSILOR INTERNATIONAL	oui
EURODIF	non
EURONEXT	oui
EUROVIA (Filiale Vinci)	non
FEDEX	oui
FORCLUM (voir Eiffage)	oui
FRANCE TELECOM	oui
FRANCE TÉLÉVISIONS	oui
GALERIES LAFAYETTE	oui
GAZ DE FRANCE	oui
GECINA	oui
GÉNÉRALE DE SANTÉ	oui
GENERALI ASSURANCES	oui
GENERAL ELECTRIC INTERNATIONAL	oui
GROUPAMA (Groupe PPR)	non
GTM CONSTRUCTION	oui
GUYENNE ET GASCOGNE	oui
HACHETTE FILIPACCI ASSOCIÉS (Groupe Lagardère)	non
HEWLETT PACKARD	oui
HSBC	oui
IBM	oui
IKEA FRANCE	oui
INEO	non
INGENICO	oui
IPSOS	oui
KLEPIERRE	oui

Nom de l'entreprise	Correspondant
LACTALIS	non
LAFARGE	oui
LAGARDÈRE	oui
LA POSTE	oui
LEGRAND	oui
L'ORÉAL	oui
LVMH	oui
MANPOWER	oui
MATTEL FRANCE	oui
MC DONALD'S	oui
MÉTROPOLE TV	oui
MGEN	oui
MICHELIN	oui
MICROSOFT FRANCE	oui
MSA - MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE	non
MONDADORI FRANCE	oui
MONDIALE (LA)	oui
MONOPRIX	oui
NÉOPOST	oui
NESTLÉ	oui
NEXITY	oui
NOUVELLES FRONTIÈRES	oui
NRJ GROUP	oui
PAGES JAUNES GROUPE	oui
PERNOD RICARD	oui
PLASTIC OMNIUM	oui
PPR	oui
PREDICA	oui
PRICEWATERHOUSECOOPERS FRANCE	oui
PSA PEUGEOT-CITROËN	oui
PUBLICIS	oui
RALLYE	oui
RANDSTAD	oui
RATP	oui
RÉMY COINTREAU	oui
RENAULT	oui
RENAULT TRUCKS	oui
RHODIA	oui
ROBERT BOSCH	oui
ROQUETTE FRÈRES	oui

Nom de l'entreprise	Correspondant	Nom de l'entreprise	Correspondant
SAFRAN	oui	SYSTÈME U	oui
SAINT-GOBAIN	oui	TECHNIP	oui
SAIPEM	non	TETRA PAK	oui
SANEF	non	TF1	oui
SANFORD	non	THALES	oui
SANOFI AVENTIS	oui	THÉVENIN DUCROT	non
SCANIA	non	THOMSON	oui
SCHLUMBERGER	oui	TNT EXPRESS FRANCE	oui
SCHNEIDER ELECTRIC	oui	TOTAL	oui
SCOR	non	TOYOTA	oui
SEB	oui	UBI SOFT ENTERTAINMENT	oui
SFR	oui	UNION IN VIVO	oui
SIEMENS	oui	UNILOG	oui
SNCF	oui	VALEO	oui
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	oui	VALLOUREC	non
SODEXHO ALLIANCE	oui	VEDIOR BIS	oui
SONY	oui	VEOLIA EAU	non
SPIE	oui	VEOLIA ENVIRONNEMENT	oui
SPIE BATIGNOLLES	oui	VINCI	oui
STERIA	oui	VIVENDI UNIVERSAL	oui
STMICROELECTRONICS	non	WENDEL INVESTISSEMENT	non
SUEZ	oui	WHIRLPOOL	non
		XEROX FRANCE	non
TOTAL DES RÉPONSES			173

Entreprises n'ayant pas communiqué d'informations

Nom de l'entreprise	Correspondant	Nom de l'entreprise	Correspondant
ABB SA	non	GEFCO	non
AIRBUS INDUSTRIE	oui	GEMALTO	non
ALTEN	non	GEODIS	oui
ASSYSTEM	oui	GÉOPHYSIQUE	oui
ASF (Autoroutes du Sud de la France)	oui	GLAXOSMITHKLINE	oui
ATOS ORIGIN	oui	HERMES	oui
AUCHAN	non	IMERYS	non
AUDIENS	oui	JCDECAUX	oui
BACOU-DALLOZ	oui	KEOLIS	oui
BARCLAYS BANK	oui	LECLERC	non
BEIERSDORF	non	LES MOUSQUETAIRES	oui
BIC	non	MACIF	non
BIOMÉRIEUX	non	MAUREL ET PROM	non
BONGRAIN	non	MEDIDEP	non
BOURBON	non	MÉDÉRIC	non
BOUYGUES SA CHALLENGER	oui	MERIAL SAS FRANCE	non
BUREAU VERITAS	non	MUTUELLE DU MANS	non
CAMÁÏEU	non	NATEXIS BANQUES POPULAIRES	non
CANAL PLUS	non	NEXANS	oui
CFI INFORMATIQUE	non	NORBERT DENTRESSANGLE	non
CGEA	non	NOVARTIS FRANCE	non
CHARBONNAGES DE FRANCE	non	OBERTHUR	non
CIC - LYONNAISE DES EAUX	non	PHILIPS FRANCE	non
CIMENTS FRANÇAIS	non	PHILIP MORRIS FRANCE SA	non
CISCO SYSTEMS	non	PIERRE & VACANCES	oui
CMA-CGM	oui	PLACOPLATRE	non
COMPAGNIE FINANCIÈRE EDMOND DE ROTHSCHILD	oui	PROCTER & GAMBLE	oui
COVEA	oui	RODRIGUEZ GROUP	non
CRÉDIT MUTUEL (BANQUE FÉDÉRATIVE DU)	non	SALOMON	non
CS COMMUNICATION ET SYSTÈMES	non	SÉLECTION DU READER'S DIGEST	non
DECATHLON	non	SHELL FRANCE	non
DHL DANZAS AIR & OCÉAN	non	SOGECAP	non
ERNST&YOUNG	oui	SONEPAR	non
ESSO	oui	SOUFFLET	non
EUROTUNNEL	non	SPIR COMMUNICATION	oui
FAURECIA	oui	SR TÉLÉPERFORMANCE	oui
FIMALAC	non	STEF-TNE	oui
FMC AUTOMOBILES SAS	oui	TRIGANO	non
FRAM	non	UNIBAIL	oui
FRANÇAISE DES JEUX (LA)	oui	UNILEVER FRANCE	oui
FREYSSINET	non	WOREX	non
		ZODIAC	non
TOTAL DES RÉPONSES			83

Annexe 6

Les conventions :

AMGVF

APPEI

CDAD 62

CNFPT

Partenariat CRE

Partenariat DGPN

CONVENTION AMGVF**Convention entre la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et l'Association des Maires de Grandes Villes de France (AMGVF)**

Entre

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), autorité administrative indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004, 11 rue Saint-Georges, 75009 Paris, représentée par son Président, Louis SCHWEITZER,

Et

L'Association des Maires de Grandes Villes de France (AMGVF), 42 rue Notre-Dame-des-Champs, 75006 Paris, représentée par son président en exercice Jean-Marie BOCKEL.

La haute autorité et l'Association des maires de grandes villes de France sont ci-après dénommées collectivement les « Parties ».

Préambule

Depuis 1974, les maires et présidents des plus grandes villes et des plus grands groupements intercommunaux de France sont regroupés au sein de l'Association des maires de grandes villes de France qui accueille 94 membres.

L'Association est dotée d'un bureau de 25 membres et organisée en 8 commissions thématiques.

L'Association a pour but de défendre les intérêts des grandes villes et de leurs habitants. Elle participe ainsi aux débats parlementaires concernant les collectivités et fait connaître régulièrement ses propositions.

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, quant à elle, a reçu pour mission de lutter contre toutes les discriminations prohibées par la loi ou un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France et d'assurer la promotion de l'égalité.

Pour mener à bien ses missions, la haute autorité développe des partenariats afin de promouvoir des démarches de sensibilisation et de diffusion des bonnes pratiques.

Les discriminations sont présentes dans de nombreux domaines, l'emploi, le logement, l'éducation, l'accès aux biens et aux services, qu'ils soient publics ou privés.

Malgré l'existence d'un arsenal juridique et de décisions juridictionnelles de plus en plus nombreuses, l'ampleur des phénomènes nécessite à la fois l'engagement d'actions de sensibilisation et d'information mais également la valorisation de bonnes pratiques afin de faire évoluer les mentalités et les pratiques professionnelles.

À cette fin, la haute autorité et l'association des maires de grandes villes de France ont décidé de s'engager dans un partenariat actif.

Article 1^{er} - Objet de la convention

La haute autorité et l'association des maires de grandes villes de France engagent une collaboration afin de mieux lutter contre les discriminations.

Article 2 - Axes de collaboration

Cette collaboration s'articulera autour des grands axes suivants :

- informer et sensibiliser les municipalités à la lutte contre les discriminations ;
- élaborer des outils afin d'identifier et diffuser les bonnes pratiques ;
- promouvoir les différentes actions menées par chacun des signataires.

Article 3 - Actions soutenues par la HALDE et l'AMGVF**Action 1 - Informer et sensibiliser à la lutte contre les discriminations**

La HALDE mettra à disposition de l'AMGVF les informations relevant de son champ de responsabilité et de ses missions.

La HALDE interviendra lors des conférences, notamment lors de la Conférence des villes, organisées pour les élus afin d'expliquer son

fonctionnement et sensibiliser les intéressés aux actions développées en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

L'AMGVF et ses adhérents diffuseront des informations sur la HALDE, par le biais de leurs supports de communication notamment à travers l'hebdomadaire « Grandes Villes Hebdo » et du trimestriel « Grandes Villes et Métropoles ».

Le cas échéant, la HALDE apportera son expertise dans les groupes de travail thématiques que l'AMGVF souhaiterait organiser sur le champ de la promotion de l'égalité.

Enfin l'AMGVF et la HALDE organiseront conjointement un groupe de travail afin de sensibiliser les adhérents de l'AMGVF à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité. Ce groupe de travail pourra constituer une première étape dans le recensement des bonnes pratiques déjà mises en œuvre par certains adhérents.

Action 2 - Élaborer des outils afin de favoriser et d'identifier les bonnes pratiques

La sensibilisation des acteurs sur la prévention des discriminations doit conduire à changer les comportements et les pratiques professionnelles.

Sur ce point de nombreuses actions concrètes sont dès à présent en cours de développement. Leur identification et leur diffusion permettront d'accélérer les changements nécessaires.

Aussi les parties s'engagent dans cette optique à élaborer des outils afin de favoriser et d'identifier les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations.

Action 3 - Promouvoir les différentes actions menées par chacun des signataires

La HALDE et l'AMGVF s'engagent à échanger et à diffuser de l'information sur les actions répertoriées dans la présente convention, notamment aux moyens de leurs publications respectives et de leur site Internet.

Article 4 - Comité de pilotage

Le suivi et l'évaluation régulière du projet seront assurés par un Comité de pilotage qui se réunira au moins deux fois par an afin de suivre l'évolution des différentes actions menées.

Article 5 - Convention individuelle avec des villes adhérentes

La présente convention est une convention-cadre qui permettra de conclure des conventions de partenariat avec des villes individuellement afin de concrétiser les actions citées ci-dessus ou mener d'autres actions expérimentales.

Article 6 - Durée, évaluation

La présente convention est conclue pour une durée de 12 mois à compter de la signature. Elle est renouvelée par tacite reconduction et sera soumise à une évaluation annuelle. L'évaluation sera menée conjointement par l'AMGVF et la HALDE afin d'analyser les résultats d'un point de vue qualitatif et quantitatif, à savoir :

- impact des actions sur la reconnaissance des pratiques discriminatoires ;
- conformité des résultats à l'objet de la convention et aux conditions d'exécution ;
- réajustement possible des actions menées en fonction des résultats.

Article 7 - Résiliation

La présente convention peut être résiliée à la demande de l'une des parties sous réserve d'un préavis de trois mois.

Fait à Paris en deux exemplaires originaux, un pour chacune des parties, le 28 septembre 2006.

Les signataires :

Le Président de la HALDE
Louis SCHWEITZER

Le Président de l'AMGVF
Jean-Marie BOCKEL

CONVENTION APPEI**Convention entre l'Association des professionnels pour la promotion de l'emploi sur Internet et la haute autorité de lutte contre les discriminations**

Entre

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), autorité administrative indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004, 11 rue Saint-Georges, 75009 Paris, représentée par son Président, Louis SCHWEITZER,

Et

L'Association des Professionnels pour la Promotion de l'Emploi sur Internet (APPEI), 12-14 rue Médéric, 75815 Paris Cedex 17, représentée par sa présidente, Valérie VAILLANT.

La haute autorité et l'APPEI sont ci-après dénommées collectivement les « Parties ».

Préambule

La haute autorité a reçu pour mission de lutter contre toutes les discriminations directes ou indirectes, prohibées par les lois de la République ou un engagement international. Elle assure également la promotion de l'égalité et mène dans ce cadre des actions de sensibilisation, d'information et de promotion des bonnes pratiques afin de faire évoluer les mentalités.

Pour mener à bien ces actions, elle développe des partenariats avec les acteurs de la société civile engagés dans la promotion de l'égalité.

Les discriminations sur le marché du travail persistent et prennent souvent des formes plus insidieuses. Elles se manifestent aussi par la diffusion des annonces à caractère discriminatoire sur les sites d'emploi. La banalisation de ces pratiques illicites nécessite de rappeler la responsabilité des diffuseurs Internet et des clients, d'informer et de sensibiliser les chargés de clientèle et d'aider les internautes à faire valoir leurs droits et obtenir réparation des préjudices qu'ils pourraient subir.

L'APPEI et la HALDE envisagent dans cette perspective de développer une collaboration.

Article 1^{er} - Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les conditions et les modalités de collaboration entre la HALDE et l'APPEI en vue :

- d'éviter la diffusion en ligne des offres discriminatoires ;
- d'informer et de sensibiliser les internautes à la recherche d'emploi afin de faire valoir leurs droits en matière de lutte contre les discriminations ;
- de sensibiliser les diffuseurs Internet et leurs chargés de clientèle ;
- de promouvoir les bonnes pratiques.

Article 2 - Axes de collaboration

Il est convenu que la collaboration entre la HALDE et l'APPEI portera sur les axes suivants :

• Inscription du principe de non-discrimination dans la charte de déontologie

L'APPEI inscrira, dans sa charte de déontologie, le principe de non-discrimination, sur lequel devront s'engager les sites membres vis-à-vis des candidats. Les sites membres de l'APPEI devront interdire la publication par les annonceurs des offres à caractère discriminatoire.

• Sensibilisation des recruteurs à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité

La HALDE rédigera un texte informatif et dissuasif sur le site de l'APPEI afin de sensibiliser les annonceurs au caractère illicite des annonces discriminatoires.

L'APPEI complètera ce texte en intégrant un lien vers le site de la HALDE. L'APPEI s'engage à rappeler, régulièrement dans sa communication auprès des annonceurs, le cadre légal relatif à la lutte contre les discriminations à l'embauche. La HALDE et l'APPEI constitueront un groupe de travail portant sur les modalités de rédaction et de mise en ligne des annonces dans un cadre de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

- **Contrôle des annonces**

L'APPEI s'engage à procéder régulièrement au contrôle du contenu des annonces diffusées par son intermédiaire.

Lorsqu'une annonce sera identifiée comme comportant un critère de discrimination illicite, l'APPEI informera immédiatement l'annonceur et lui demandera de procéder aux corrections nécessaires. À défaut de modifications apportées dans un délai de trois jours, l'APPEI supprimera l'annonce litigieuse.

L'APPEI s'engage à porter une attention particulière à la diffusion récurrente d'offres d'emploi discriminantes émanant d'un même compte client. Lorsqu'un annonceur aura émis plus de trois offres ayant fait l'objet d'une mise en garde de la part du webmaster, le site concerné s'engage à refuser les insertions dudit client.

- **Sensibilisation et formation des chargés de clientèle**

L'APPEI s'engage à former les responsables et chargés de clientèle des sites adhérents, afin de faire connaître la problématique des discriminations et mieux appréhender la gestion de la relation avec un client au comportement discriminatoire ;

- **Information et sensibilisation des candidats à la recherche d'un emploi**

L'APPEI proposera dès sa page d'accueil un lien vers un texte informatif sur la HALDE, son champ de compétence et ses modalités de saisine. Le texte rappellera le caractère illicite des annonces à caractère discriminatoire et incitera les internautes à dénoncer ces pratiques en saisissant la HALDE.

L'APPEI s'engage à proposer aux internautes un accès direct au site de la HALDE.

- **Développement des études et recherches**

La HALDE s'engage à étudier sa participation aux études, sondages et baromètres lancés par la commission « Études » de l'APPEI.

- **Valorisation des bonnes pratiques**

L'APPEI s'engage à informer la HALDE des bonnes pratiques, dont elle prend connaissance, afin qu'elle puisse les valoriser et, le cas échéant, les généraliser.

Article 3 - Durée de résiliation de la convention

La présente convention prendra effet à compter de la date de sa signature par les deux parties. Elle est renouvelable, d'année en année, par tacite reconduction sauf dénonciation par une des parties en cours d'année. La présente convention pourra être résiliée par un des partenaires sous réserve d'un préavis de trois mois.

La présente convention n'exempte pas l'APPEI d'éventuelles poursuites en cas de saisine de la HALDE pour une situation de discrimination concernant les activités de l'APPEI.

En cas de résiliation, l'APPEI et la HALDE conviendront des modalités de résiliation ou de poursuite des conventions particulières conclues en application de la présente convention.

Fait à Paris en deux exemplaires originaux, un pour chacune des parties, le 22 mai 2006.

Les signataires :

Le Président de la HALDE
Louis SCHWEITZER

La Présidente de l'APPEI
Valérie VAILLANT

CONVENTION CDAD 62**Convention centre départemental de l'accès aux droits**

Saint-Nicolas-les-Arras, le 24 mai 2006

Vu les décisions du Conseil d'Administration du conseil Départemental de l'Accès au Droit du Pas-de-Calais (CDAD 62) en date des 23 septembre et 14 novembre 2005

Entre :

Le Conseil Départemental d'Accès au Droit du Pas-de-Calais (CDAD 62)

Représenté par

Monsieur Thierry POLLE, président du tribunal de grande instance d'Arras, président du CDAD du Pas-de-Calais

Monsieur Jean-Pierre VALENSI, procureur de la République du tribunal de grande instance d'ARRAS et commissaire du Gouvernement du CDAD 62,

Et

L'Aide aux Victimes et Information Judiciaire du Pas-de-Calais (AVIJ 62), représentée par son président, Monsieur Roger PIERRESTIGER

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, représentée par son Président, Monsieur Louis SCHWEITZER.

Préambule

Pour simplifier l'accès au droit de tous les habitants du Pas-de-Calais, le CDAD 62 a, lors de son conseil d'administration du 23 septembre 2005, décidé la mise en place, à titre expérimental, d'un numéro de téléphone unique accessible à tous, dont il a confié la mise en place à l'AVIJ 62.

Ce dispositif d'information et d'orientation centralisé constitue une avancée significative en faveur d'un véritable « Service public de l'accès au droit, efficace et accessible à tous les habitants du Pas-de-Calais ».

Article 1 - Fonctionnement de la plateforme téléphonique départementale d'accès au droit**A - Objet**

Cette plateforme a pour objectifs de :

- faciliter l'accès au droit par un numéro commun pour les citoyens et pour les prospects, d'où une diminution du nombre d'appels perdus ou réitérés ;

- rassembler les étapes de la relation citoyen dans un seul outil ;

- favoriser l'accueil et la réception physique du citoyen en fonction de sa problématique :

- 1 - par un professionnel du droit sur un lieu adapté et/ou à proximité de son lieu de résidence (praticien du droit, CDAD 62, permanences délocalisées de l'AVIJ 62) ;

- 2 - par un autre partenaire référencé par le CDAD 62 en fonction de ses rôle et missions entrant dans le champ d'une thématique spécifiquement identifiée ;

- assurer la traçabilité de la relation du citoyen, de la demande jusqu'à la résolution du problème (mise en place d'un pro-logiciel au niveau de la plateforme) ;

- disposer d'un outil de pilotage de qualité en conformité avec les exigences de la LOLF pour :

- déterminer des objectifs ciblés ou spécifiques en lien avec la politique du CDAD 62 ;
- disposer d'outils de mesure de la satisfaction.

Ainsi, la plateforme téléphonique départementale d'accès au droit et le réseau d'accès au droit clairement identifié, doit pouvoir en fonction :

- de l'évolution des besoins recensés (secteur géographiques ciblés pour leur déshérence en matière d'accès au droit) ;

- des priorités fixées par le CDAD 62 ;

- des orientations législatives ;

- des sollicitations des partenaires ;

... répondre et s'adapter aux besoins et demandes en terme d'accès au droit de publics démunis, fragilisés :

- les jeunes ;

- les personnes âgées ;
- les étrangers ;
- les personnes à mobilité réduite ;
- les personnes hospitalisées...

B - Dimensionnement

- Un numéro unique accessible 6 jours sur 7 favorisant la convergence des flux téléphoniques, du lundi au vendredi : de 8 h 00 à 12 h 00 et de 14 h 00 à 18 h 00 et le samedi : de 9 h 00 à 12 h 00 soit 43 heures hebdomadaires.
- Un outil au service de la politique d'accès au droit menée par le CDAD 62 du Pas-de-Calais et en lien permanent avec tous les autres partenaires.
- Il est dédié entièrement aux citoyens.

C - Moyens

- Moyens humains
- Les chargés de mission « Accès au droit » travaillent pour un vrai service d'écoute en vue d'une orientation efficace et précise.

La fonction peut être résumée de manière très schématique en une « mise en condition » de l'appelant : information, mise en confiance, travail sur le demande et évaluation ; afin de permettre un passage de relais efficace.

Ainsi, la fonction ne se résume pas à une fonction administrative d'enregistrement des données mais les chargés de mission Accès au droit devront être capables, au-delà de l'obtention de certaines informations de base, d'analyser (et de décrypter si nécessaire) l'objet de l'appel. Car la fonction d'écouter n'est pas une fonction neutre ; le premier appel d'une victime vers un service susceptible de l'aider dans sa situation, constitue en effet un moment clé de sa démarche.

- Moyens techniques

La plateforme téléphonique utilise des techniques modernes en matière de téléphonie et d'informatique (couplage téléphonique informatique), gestion des e-mails, serveur vocal.

- Communication

- site Internet du CDAD ;
- presse locale (*Voix du Nord, Nord Éclair...*) ;
- bulletin municipal des communes ;
- support modèle carte de visite personnalisée pour l'action.

D - Localisation

Le dispositif est localisé au « point d'accès au droit » de Saint-Nicolas-les-Arras.

Un « point d'accès au droit » est un lieu de travail permettant d'apporter à titre principal une information de proximité sur leurs droits et/ou devoirs aux personnes ayant à faire face à des problèmes juridiques ou administratifs. C'est un service public, caractérisé par l'égalité d'accès et l'accessibilité.

Article 2 - Relations partenariales

A - Définition

Le partenariat entre la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et l'AVIJ 62 a pour finalité première une orientation efficace de la personne qui s'estime discriminée.

La discrimination est définie comme « une différence de traitement à l'encontre d'une personne visée en raison de critères prohibés, notamment en raison de son origine, son handicap ou son sexe... lorsque cette différence intervient dans des domaines déterminés par la loi, tels que l'accès à un bien ou un service, un refus d'embauche... ».

Par le dispositif exposé ci-dessus, le justiciable est assuré d'obtenir une réponse rapide et adaptée au problème rencontré sans nouvelle démarche de sa part.

B - Modalités

Après explication de la démarche et consentement du justiciable, la plateforme téléphonique adresse par e-mail (direction.juridique@halde.fr), à la HALDE, une demande de prise en charge qui prend la forme d'un document unique normalisé.

À réception de la demande, le service juridique de la HALDE prend contact avec le justiciable dans le cadre d'un entretien téléphonique.

À l'issue des diligences effectuées, le juriste chargé du dossier renseignera tout en respectant la confidentialité réservée aux entretiens et retournera la fiche de liaison par e-mail à la plateforme téléphonique qui se chargera de l'actualisation informatique du dossier de la personne.

La fiche navette a pour objet d'assurer la traçabilité de la relation du citoyen, de la demande à la résolution du problème.

Dans l'hypothèse où la plateforme serait saisie d'un incident dans la prise en charge, elle le signale sans délai au président la HALDE avec copie au président du CDAD 62.

Article 3 - Évaluation du dispositif

Il sera rendu compte mensuellement de l'activité générale de la plateforme téléphonique départementale au Conseil départemental d'accès au droit.

Le dispositif ainsi mis en place fera l'objet d'un bilan qualitatif et quantitatif annuel.

Une réunion semestrielle entre les professionnels signataires sera l'occasion d'ajuster, si nécessaire, les pratiques mises en place par la présente convention.

Article 4 - Durée et dénonciation

La présente convention est signée pour une durée d'un an à compter du 24 mai 2006 et pourra être dénoncée par l'une des parties sous un préavis de 6 mois ou reconduite par tacite reconduction.

Par ailleurs, les dispositions de la présente convention pourront faire l'objet d'avenants complémentaires adoptés dans les mêmes formes que la présente convention.

Article 5 - Document annexe

Il est expressément prévu en annexe de la présente Convention, une fiche de liaison précisant l'intervention et la coordination de l'ensemble des partenaires intervenant au profit des justiciables du Pas-de-Calais.

Pour le CDAD du Pas-de-Calais,
Thierry POLLE, Président du tribunal de grande instance d'Arras,
Jean-Pierre VALENSI,
Procureur de la République et
Président du CDAD du Pas-de-Calais
Commissaire du gouvernement du CDAD 62

Pour l'Aide aux Victimes et Information Judiciaire du Pas-de-Calais (AVIJ 62),
Monsieur Roger PIERRESTIGER, Président.

Pour la HALDE,
Monsieur Louis SCHWEITZER, Président.

CONVENTION CNFPT
Convention entre le Centre National de
la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)
et la Haute Autorité de Lutte contre les
Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)

Entre

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), autorité administrative indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004, 11 rue Saint-Georges 75009 Paris, représentée par son Président, Louis SCHWEITZER,

et

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), 10-12 rue d'Anjou, 75008 Paris, représentée par son président André Rossinot.

La haute autorité et le Centre national de la fonction publique territoriale sont ci-après dénommées collectivement les « Parties ».

Préambule

Le centre national de la fonction publique territoriale est chargé de la formation et de la professionnalisation de l'ensemble des personnels des collectivités locales, de l'organisation de certains concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale, de la régulation de l'emploi et des carrières des cadres des collectivités locales.

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, quant à elle, a reçu pour mission de lutter contre toutes les discriminations prohibées par la loi ou un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France et d'assurer la promotion de l'égalité.

Pour mener à bien ses missions, la haute autorité développe des partenariats afin de promouvoir des démarches de sensibilisation et de diffusion des bonnes pratiques.

Les discriminations sont présentes dans de nombreux domaines, l'emploi, le logement, l'éducation, l'accès aux biens et aux services qu'ils soient publics ou privés.

Malgré l'existence d'un arsenal juridique et de décisions juridictionnelles de plus en plus nombreuses, l'ampleur des phénomènes nécessite à la fois l'engagement d'actions de sensibilisation et d'information mais également la valorisation de bonnes pratiques afin de faire évoluer les mentalités et les pratiques professionnelles.

À cette fin, la haute autorité et le centre national de la fonction publique territoriale ont décidé de s'engager dans un partenariat actif.

Article 1^{er} - Objet de la convention

La haute autorité et le centre national de la fonction publique territoriale engagent une collaboration afin de mieux lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité dans les collectivités locales.

Article 2 - Axes de collaboration

Cette collaboration s'articulera autour des grands axes suivants :

- informer et sensibiliser les collectivités locales et leurs agents à la prévention des discriminations et aux moyens d'y lutter ;
- élaborer des dispositifs et des outils d'information et de formation à destination des collectivités locales et de leurs agents ;
- promouvoir les différentes actions menées par chacun des signataires.

Article 3 - Actions soutenues par la HALDE et le CNFPT

Action 1 - Informer et sensibiliser à la lutte contre les discriminations

La HALDE mettra à disposition du CNFPT les informations relevant de son champ de responsabilité et de ses missions.

La HALDE interviendra lors des conférences organisées par le CNFPT afin d'expliquer son fonctionnement et sensibiliser les agents territoriaux aux actions développées en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Le CNFPT diffusera des informations sur la HALDE, par le biais de ses supports de communication notamment.

Le cas échéant, la HALDE apportera son expertise dans les groupes de travail thématiques que le CNFPT souhaiterait organiser sur le champ de la formation à lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité.

Enfin, la HALDE apportera son expertise dans l'organisation d'un colloque de sensibilisation à la prévention des discriminations, aux moyens d'y lutter et à la promotion de l'égalité.

Action 2 - Élaborer une formation à destination des collectivités locales

Le CNFPT se propose d'élaborer des dispositifs de formation à destination des collectivités locales et de leurs agents. La HALDE apportera son soutien et son expertise à l'élaboration de cette formation et des outils pédagogiques nécessaires.

Action 3 - Promouvoir les différentes actions menées par chacun des signataires

La sensibilisation des acteurs sur la prévention des discriminations doit conduire à changer les comportements et les pratiques professionnelles.

Sur ce point de nombreuses actions concrètes sont, dès à présent, en cours de développement. Leur identification et leur diffusion permettront d'accélérer les changements nécessaires.

Aussi les parties s'engagent dans cette optique à promouvoir les actions menées par chacun des signataires afin de favoriser et d'identifier les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations.

La HALDE et le CNFPT s'engagent à échanger et à diffuser de l'information sur les actions répertoriées, notamment au moyen de leurs publications respectives et de leurs sites Internet.

Article 4 – Durée, évaluation

La présente convention est conclue pour une durée de 12 mois à compter de la signature. Elle est renouvelée par tacite reconduction et sera soumise à une évaluation annuelle. L'évaluation sera menée conjointement par le CNFPT et la HALDE afin d'analyser les résultats d'un point de vue qualitatif et quantitatif, à savoir :

- impact des actions sur la reconnaissance des pratiques discriminatoires ;
- conformité des résultats à l'objet de la convention et aux conditions d'exécution ;
- réajustement possible des actions menées en fonction des résultats.

Article 5 - Résiliation

La présente convention peut être résiliée à la demande de l'une des parties sous réserve d'un préavis de trois mois.

Les signataires :

Le Président de la HALDE

Louis SCHWEITZER

Le Président du Centre national de la fonction publique territoriale

André ROSSINOT

CONVENTION DE PARTENARIAT CRE

Entre la CRE et la HALDE

La CRE et la HALDE signent cette convention de partenariat dans le but de favoriser les échanges d'information. Il ne s'agit pas d'un accord qui constitue une obligation, il s'agit d'un document non-public à usage interne.

La Commission pour l'Égalité Raciale (CRE) et la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) concourent à la lutte contre les discriminations dans leurs champs de compétence respectifs définis par la « Race Relations Act » de 1976 et les lois n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 et n° 2006-396 pour l'égalité des chances du 31 mars 2006.

L'échange d'expériences, de mise en œuvre de politiques et de pratiques juridiques, entre les deux institutions, peut s'avérer utile dans le renforcement de leur action de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Article 1 - Communication des informations et documents d'intérêt commun

Les deux institutions pourront procéder à des échanges de documents tels que des documents de nature juridique (lois, jurisprudence), des délibérations ou des rapports d'enquêtes, émanant de leur propre institution ou d'autres organismes nationaux susceptibles de permettre un approfondissement des pratiques du pays partenaire dans le domaine de la lutte contre les discrimination et de la promotion de l'égalité.

Article 2 - Actions de communication conjointes

Les autorités partenaires peuvent décider la réalisation d'actions de communication conjointes au niveau européen sur des thèmes ou des dossiers particuliers d'intérêt commun tels que l'intégration européenne et les politiques de lutte contre les discriminations.

Article 3 - Correspondants CRE-HALDE

Les autorités partenaires désignent chacune un correspondant, agent des services, chargé de faciliter la mise en œuvre des actions de partenariat prévues dans la présente convention.

Date : 19 juin 2006

Le Président de la HALDE
Louis SCHWEITZER

Le Président de la Commission pour l'égalité raciale
Trevor PHILIPS

CONVENTION DE PARTENARIAT DGPN

Entre

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), autorité administrative indépendante, créée par la loi du 30 décembre 2004, 11, rue Saint Georges, 75009 Paris. Ci-après désignée et représentée par son Président, Louis SCHWEITZER

D'une part

Et

Le ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire, place Beauvau, 75008 Paris.
Représenté par le directeur général de la police nationale, Michel GAUDIN

D'autre part,

Il est préalablement exposé ce qui suit :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a reçu pour mission de lutter contre toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie. Elle a pour mission d'identifier les pratiques discriminatoires, de les combattre et de résoudre concrètement les problèmes qu'elles posent. Dans le cadre de ses missions légales, la haute autorité mène des actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en œuvre de programmes de formation.

Le ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire a pour missions essentielles d'administrer le territoire national et de garantir la sécurité des citoyens et des biens. Il assure sur tout le territoire le maintien et la cohésion des institutions du pays.

Son organisation, ses moyens humains et matériels constituent l'outil privilégié de l'État pour garantir aux citoyens l'exercice des droits, devoirs et libertés réaffirmés par la Constitution.

Au sein de la Direction Générale de la Police Nationale (DGPN), la Direction de l'Administration de la Police Nationale (DAPN) élabore la stratégie du recrutement et développe, avec la Direction de la Formation de la Police Nationale (DFPN), la promotion des carrières. La DFPN assure la promotion de l'égalité des chances et les formations initiale et continue des différentes catégories de personnels de la DGPN.

Depuis 2002, le ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire s'est engagé dans une politique volontariste de promotion de l'égalité des chances au niveau du recrutement et de l'accompagnement de la promotion sociale, en développant plusieurs programmes visant à l'insertion professionnelle de toutes les composantes de la nation. Il contribue ainsi à ce que la police nationale soit à l'image de la société et de la nation qu'elle sert.

Les parties définissent les conditions de leur partenariat comme suit :

Article 1 - Objet de la convention

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et la direction générale de la police nationale conviennent d'un partenariat aux fins de mettre en œuvre des bonnes pratiques destinées à mieux lutter contre les discriminations de toute nature prohibées par la loi.

Les objectifs de cette collaboration consistent notamment à mobiliser les personnels de la police nationale, en les sensibilisant aux différents types de discrimination et en leur transmettant les outils nécessaires à l'exercice de leurs missions de police administrative ou judiciaire.

Article 2 - Sensibilisation et formation des policiers aux bonnes pratiques

Article 2-1 : Conception d'outils

- Élaborer conjointement des outils de formation et d'aide à la rédaction des procédures en matière de lutte contre les discriminations (mémento procédural, procès-verbaux, accès intranet...).

- Élaborer des supports de sensibilisation pour favoriser la diffusion des bonnes pratiques.

Article 2-2 : Actions conjointes

- Faire appel à l'expertise de la HALDE dans le cadre d'actions de formation ou d'information.

- Réaliser des actions d'information et de réflexion sur les sujets communs (discernement, proportionnalité, promotion de l'égalité des chances...).

Article 2-3 : Promotion des pratiques

- Promouvoir les différentes actions de lutte contre les discriminations menées par chacun des signataires, en faisant connaître également les programmes de promotion de l'égalité des chances mis en œuvre au sein de la police nationale (classes préparatoires intégrées, recrutement et insertion des adjoints de sécurité et des cadets de la République...).

- Développer la réflexion commune et les échanges, en vue d'améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines prenant en compte la lutte contre les différentes formes de discrimination.

- Assurer l'information des services de la DGPN sur la présente communication au travers du réseau de la DFPN et notamment de ses Délégations Régionales au Recrutement et à la Formation (DRRF).

Article 3 - Permanence des relations entre la HALDE et la police nationale

- Rencontres régulières pour accompagner, expliciter et adapter les évolutions concrètes du droit et des pratiques dans le domaine de la lutte contre les discriminations à partir notamment de l'analyse de situations concrètes (sensibilisation, évaluation).

- Création d'un comité de pilotage (police nationale/HALDE) qui se réunira au moins une fois par an pour assurer le suivi de la présente convention.

- Désignation d'un correspondant au sein des deux institutions pour faciliter la mise en œuvre des actions de ce partenariat.

Article 4 - durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans à compter de la signature.

Elle est renouvelée par tacite reconduction.

Elle peut être dénoncée par chacun des partenaires sous réserve d'un préavis de deux mois avant l'expiration de la période.

Fait à Paris, le 21 décembre 2006

En deux exemplaires originaux, soit un pour chaque partie.

Pour la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Le Président
Louis SCHWEITZER

Pour le ministre d'État, ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire, le préfet, directeur général de la police nationale
Michel GAUDIN

Annexe 7

Jurisprudences 2006

ÂGE

Arrêt relatif à l'âge de cessation d'activité dans le transport aérien public de certains personnels navigants

L'association Avenir navigant demandait d'annuler le décret n° 2004-1427 du 23 décembre 2004 relatif à l'âge de cessation d'activité dans le transport aérien public de certains personnels navigants au motif qu'il violait l'article 6 de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2002 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Le Conseil d'État a rejeté cette demande en rappelant que « les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ». Le CE précise qu'« il ressort des pièces du dossier que la limite d'âge de 55 ans fixée par le décret attaqué a été prise pour tenir compte de la spécificité des tâches du personnel navigant commercial lorsqu'il travaille en cabine ainsi que des sujétions particulières auxquelles celui-ci est soumis du fait de ses fonctions ».

Conseil d'État, n° 278105, 25 avril 2006, Avenir Navigant.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXAX2006X04X000000278105>

Arrêt repéré dans AJDA n° 17, 8 mai 2006, p. 906.

Arrêt relatif à la légalité de la limite d'âge pour le concours interne d'accès à l'ENA

Le décret n° 2004-313 du 29 mars 2004 fixe notamment une limite d'âge pour le concours interne d'accès à l'ENA. Le Syndicat parisien des administrations centrales économiques et financières a demandé l'annulation de ce décret. Mais le Conseil d'État a considéré que l'établissement d'un âge limite, pour qu'un agent puisse se porter candidat au concours interne d'accès à l'ENA, répond à l'objectif poursuivi par le législateur formulé dans l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

dans sa rédaction résultant de la loi du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations. Cet article indique en effet « qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur âge, (...). Toutefois (...) des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leurs corps, cadre d'emplois ou emploi ».

Conseil d'État, n° 268130, 1^{er} mars 2006, Syndicat parisien des administrations centrales économiques et financières.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXAX2006X03X000000268130>

Conclusions du commissaire au gouvernement, Terry Olsaon, dans l'AJDA n° 17, 8 mai 2006, p. 936-940.

APPARTENANCE SYNDICALE

Arrêt relatif à une discrimination syndicale

La Cour de cassation rejette les pourvois de la Manufacture française des pneumatiques Michelin et confirme la décision de la cour d'appel qui avait conclu à une discrimination syndicale à l'encontre du requérant. Ce dernier n'avait connu aucune évolution de son coefficient depuis 1972 et son salaire avait été maintenu pendant 19 ans à un niveau proche du minimum conventionnel. Le nombre de points obtenus par les autres salariés de l'atelier ayant été largement supérieur, une différence de traitement a bien été constatée et n'a pu être justifiée par le seul niveau de diplôme de la victime, dont l'expérience et les capacités professionnelles étaient reconnues.

Cass. Soc., n° 04-48256, 24 octobre 2006, Manufacture française des pneumatiques Michelin.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=INCA&nod=IXCX2006X10X05X00482X056>

Arrêt relatif à la mise à la retraite d'un délégué syndical

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel qui avait constaté une absence d'évolution de carrière laissant présumer une discrimi-

nation syndicale à l'encontre de la victime. Mais elle annule l'arrêt en ce qu'il l'avait débouté de ses demandes liées à sa mise à la retraite. N'ayant pas recherché si cette mise à la retraite avait été décidée en raison de son activité syndicale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale. La Cour de cassation rappelle que la mise à la retraite d'un salarié pour de tels motifs constitue un licenciement nul qui ouvre droit à des indemnités de rupture si le salarié ne demande pas sa réintégration. Elle renvoie les parties devant la cour d'appel de Paris.

Cass. Soc., n° 04-45926 ; n° 04-46024, 17 octobre 2006, Thales.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=INCA&nod=IXCX2006X10X05X00459X026>

Arrêt relatif à l'impossibilité de prendre en compte les activités syndicales d'un salarié dans son évaluation

La Cour de cassation annule l'arrêt de la cour d'appel qui avait conclu à l'absence de discrimination syndicale à l'encontre du requérant. Or, lors de son entretien professionnel annuel, son supérieur hiérarchique avait invoqué ses « nombreuses activités syndicales » et sa « présence irrégulière » pour expliquer « ses performances insuffisantes ». La Cour rappelle qu'en vertu de l'article L. 412-2 du code du travail, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale dans l'évaluation d'un salarié, et que toute mesure contraire est abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Cass. Soc., n° 05-40393, 17 octobre 2006, France Telecom.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X10X05X00403X093>

Commentaire de l'arrêt dans Semaine sociale Lamy n° 1282 du 13 novembre 2006.

Décision relative à l'interruption d'une formation professionnelle d'un salarié suite à son élection à un mandat de délégué du personnel

Un salarié n'avait pas obtenu la promotion prévue malgré l'obtention du diplôme requis et avait été écarté d'une formation en cours après avoir été élu délégué du personnel. La cour d'appel de Douai reconnaît la discrimination dans le dérou-

lement de carrière du salarié en lien avec son activité syndicale.

CA Douai, 14 avril 2006, Decluse c/ SA Pape-teries Maresquel.

Arrêt entièrement reproduit dans Droit ouvrier n° 699, Octobre 2006, p. 508-509.

Décision relative à une suspicion de discrimination syndicale

Le conseil des prud'hommes ordonne la désignation de conseillers rapporteurs pour vérifier les postes de travail et les évolutions de carrière de chacun des demandeurs et indiquer tous les éléments de nature à constituer des points de comparaison pertinents entre les demandeurs et les salariés de référence et ceci afin de déterminer s'il y a eu discrimination syndicale à leur encontre.

Conseil de prud'hommes de Grenoble, 25 mars 2006, Moussa Hamouche, Raphaël Lopez, Pierre Martinez, Jean-Louis Viktorovitch c/ Alstom Power Hydro.

Note sur l'arrêt : Droit ouvrier, Octobre 2005.

Arrêt relatif au caractère discriminatoire de la retenue d'absences pour jours de grève pour l'attribution d'une prime d'assiduité

Dans cette décision, la Cour de cassation rappelle que si l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour l'attribution d'une prime destinée à récompenser une assiduité profitable à l'entreprise, c'est à la condition que toutes les absences, autorisées ou non, entraînent les mêmes conséquences. Dans cette affaire, les absences pour événements familiaux ou les absences conventionnelles prévues par l'accord d'entreprise ne donnaient pas lieu à retenue. La suppression de la prime d'assiduité en cas de grève constituait donc bien une mesure discriminatoire.

Cass. Soc., nos 04-45.738 à 04-45.745, 15 février 2006, SA Lamy Lutti c/ Mme Yamina Achi et sept a.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X02X05X00457X038>

Commentaire de l'arrêt : Droit social n° 5, Mai 2006, p. 577-578.

GENRE**Jurisprudence européenne****Arrêt relatif à une discrimination liée au sexe pour un dégrèvement fiscal**

La Cour reconnaît qu'il y a bien eu différence de traitement entre hommes et femmes de la part des autorités britanniques à l'encontre de quatre de leurs ressortissants, et par conséquent violation de l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 1 du Protocole n°1. Les quatre requérants s'étaient vu refuser un dégrèvement fiscal au titre du veuvage ou un avantage équivalent pour des motifs liés au sexe.

CEDH, n° 63684/00 ; n° 63475/00 ; n° 63484/00 ; n° 63468/00, 14 novembre 2006, Hobbs, Richard, Walsh, Geen.

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=17&portal=hbkm&action=html&highlight=&sessionid=9491467&skin=hudoc-fr>

Arrêt relatif au principe d'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins et à l'ancienneté en tant qu'élément concourant à la détermination des rémunérations

La demande de décision préjudicielle introduite par la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Royaume-Uni), porte sur l'interprétation de l'article 141 CE et notamment sur les points suivants :

Si un employeur applique le critère de l'ancienneté en tant qu'élément concourant à la rémunération et que cette application entraîne des disparités entre les travailleurs masculins et féminins pertinents, l'article 141 CE a-t-il pour effet d'obliger ledit employeur à justifier spécialement le recours à ce critère ? Si la réponse est fonction des circonstances, de quelles circonstances s'agit-il ?

La réponse à la question précédente serait-elle différente si l'employeur appliquait le critère de l'ancienneté aux employés de manière individualisée de sorte qu'il y ait réellement une appréciation de la mesure dans laquelle une ancienneté plus importante justifie une rémunération supérieure ? Une distinction pertinente peut-elle être établie entre l'application du critère de l'ancienneté à des travailleurs à temps partiel et l'application du même critère à des travailleurs à temps plein ?

La CJCE rend la décision suivante :

L'article 141 CE doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où le recours au critère de l'ancienneté en tant qu'élément concourant à la détermination des rémunérations entraîne des disparités de rémunération, pour un même travail ou un travail de même valeur, entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins devant être inclus dans la comparaison :

- le recours au critère de l'ancienneté étant, en règle générale, apte à atteindre le but légitime de récompenser l'expérience acquise qui met le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses prestations, l'employeur ne doit pas spécialement établir que le recours à ce critère est apte à atteindre ledit but en ce qui concerne un emploi donné, à moins que le travailleur fournisse des éléments susceptibles de faire naître des doutes sérieux à cet égard ;

- lorsqu'est utilisé, pour la détermination de la rémunération, un système de classification professionnelle fondé sur une évaluation du travail à accomplir, il n'est pas nécessaire de démontrer qu'un travailleur pris individuellement a, pendant la période pertinente, acquis une expérience qui lui a permis de mieux accomplir son travail.

CJCE, n° C-17/05, 3 octobre 2006, Mme Cadman c/ Health and Safety Executive (HCE).

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=&lang=fr&num=79938996C19050017&doc=T&ouvert=T&seance=ARRET>

Note sur l'arrêt : Liaisons sociales n° 14732, 24 octobre 2006, p. 2-3 ; Semaine juridique sociale n° 46, 14 novembre 2006, p. 1888 ; Liaisons sociales Europe n° 161, 1^{er} octobre 2006, p. 2.

Arrêt relatif au refus d'octroyer une pension de retraite à l'âge de 60 ans à une transsexuelle ayant subi une opération chirurgicale de conversion du sexe masculin vers le sexe féminin (Royaume-Uni)

Le Social Security Commissioner (Londres) a demandé à la Cour de justice des Communautés européennes de statuer sur les questions suivantes :

- la directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de Sécurité sociale, interdit-elle de refuser d'accorder le bénéfice d'une pension de retraite à une transsexuelle passée du sexe masculin au sexe

féminin avant qu'elle n'ait atteint l'âge de 65 ans et alors qu'elle aurait eu droit à une telle pension à l'âge de 60 ans si elle avait été considérée comme étant une femme selon le droit national ?

- dans l'affirmative, à compter de quelle date la décision de la Cour sur la première question produira-t-elle des effets ?

La cour de justice affirme que l'article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7/CEE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une législation qui refuse le bénéfice d'une pension de retraite à une personne passée, conformément aux conditions déterminées par le droit national, du sexe masculin au sexe féminin au motif qu'elle n'a pas atteint l'âge de 65 ans, alors que cette même personne aurait eu droit à une telle pension à l'âge de 60 ans si elle avait été considérée comme étant une femme selon le droit national. La cour de justice juge également qu'il n'y a pas lieu de limiter dans le temps les effets de cet arrêt.

CJCE, n° C-423/04, 27 avril 2006, Mme Richards c/ Secretary of State for Work and Pensions.
<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=&lang=fr&num=79939572C19040423&doc=T&ouvert=T&seance=ARRET>

Note sur l'arrêt : Liaisons sociales Europe n° 152, 24 mai 2006, p. 5 ; AJDA n° 21, 12 juin 2006, p. 1153 ; Recueil Dalloz n° 24, 22 juin 2006, p. 1628-1629.

Arrêt relatif à une inégalité de traitement entre homme et femme pour le versement de l'allocation retraite (Royaume-Uni)

Des salariés britanniques ont bénéficié d'une allocation pour diminution de la rémunération à la suite d'un accident de travail. Cette allocation a été remplacée par une allocation de retraite, une fois l'âge légal de la retraite atteint. Mais, l'âge de la retraite n'étant pas le même pour les hommes et pour les femmes au Royaume-Uni, les requérants ont saisi le CEDH pour différence de traitement et discrimination fondée sur le sexe.

La CEDH admet que la différence existant entre les hommes et les femmes au Royaume-Uni quant à l'âge légal du départ à la retraite, qui visait à l'origine à corriger le désavantage dont souffraient les femmes sur le plan économique, n'est plus raisonnablement et objectivement justifiée. Mais la CEDH juge qu'il n'y a pas eu en l'espèce violation de l'article 14 combiné avec l'article 1 du Protocole n° 1

car le calendrier et les moyens mis en œuvre par le Gouvernement britannique ne sont pas « manifestement déraisonnables » et la décision de lier au régime des retraites le droit à percevoir l'allocation pour diminution de la rémunération est « raisonnablement et objectivement justifiée », ladite prestation étant destinée à compenser une diminution de la capacité de gain subie par une personne au cours de sa vie active.

CEDH, n°s 65731/01 et 65900/01, 12 avril 2006, Stec et a. c/ Royaume-Uni.

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/viewhbkkm.asp?sessionId=6856867&skin=hudoc-fr&action=html&table=1132746FF1FE2A468ACBCD1763D4D8149&key=12655&highlight=65731/01>

Note sur l'arrêt : Liaisons sociales Europe n° 152, 24 mai 2006, p. 6.

Jurisprudence française

Ordonnance relative au rejet de la candidature d'une femme aux élections d'un Consistoire israélite

Le Consistoire israélite du Bas-Rhin a rejeté la candidature d'une femme aux élections de cette institution. En basant son argumentation sur les articles 1^{er} et 3^e de la Constitution ainsi que sur les articles 9 et 14 CEDH, le tribunal administratif de Strasbourg a suspendu cette décision. Le tribunal note également qu'aucune disposition de droit local applicable ne régit expressément la question de l'éligibilité des femmes aux Consistoires israélites départementaux et que l'alinéa 3 de l'article 24 de l'ordonnance royale du 25 mai 1844 modifiée, non abrogée, portant règlement pour l'organisation du culte israélite, applicable dans les départements d'Alsace et de Moselle, qui doit s'interpréter à la lumière des conceptions prévalant de nos jours en ce qui concerne l'élection des femmes, se borne à définir un régime d'incompatibilité et ne constitue pas un obstacle juridique à l'éligibilité des femmes comme membres laïcs d'un consistoire, laquelle est admise dans d'autres départements ainsi qu'au niveau du Consistoire national.

TA Strasbourg, n° 0604533, 29 septembre 2006, Mme Janine Elkouby c/ Consistoire israélite du Bas-Rhin.

Décision relative à un départ anticipé en retraite pour avoir élevé trois enfants ou plus

M. Moulin ayant apporté la preuve qu'il avait assuré l'éducation de ses trois enfants, le Conseil condamne EDF-GDF Grand-Velay à lui accorder le bénéfice de sa demande de retraite anticipée dans le cadre de l'égalité homme/femme avec jouissance immédiate. Le Conseil de prud'hommes s'appuie sur une décision du Conseil d'État qui avait déclaré illégales les dispositions du statut du personnel d'EDF-GDF qui prévoyait l'attribution aux agents féminins ayant eu trois enfants ou plus une bonification d'ancienneté et le bénéfice d'une pension à jouissance immédiate, en ce qu'elles introduisaient une discrimination entre agents féminins et agents masculins ayant assuré l'éducation de leurs enfants.

Ces dispositions étaient en effet incompatibles avec les stipulations de l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne.

Conseil de prud'hommes de Mende, 24 avril 2006, Christian Moulin c/ EDF-GDF Grand-Velay.

Note sur l'arrêt : Catherine Vinet-Larrie, Droit ouvrier n° 700, Novembre 2006.

ÉTAT DE GROSSESSE

Arrêt relatif au licenciement d'une femme enceinte

La Cour de cassation confirme l'annulation du licenciement d'une salariée enceinte en rappelant qu'en application de l'article L. 122-25-2 du code du travail, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée enceinte, que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la grossesse. Or dans le cas jugé, la lettre de licenciement ne faisait état que de motifs économiques sans évoquer l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pendant la durée légale du congé de maternité.

Cass. Soc., n° 05-41368, 25 octobre 2006, Société Compléteq Headquarters Europe.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=INCA&nod=IXCX2006X10X05X00413X068>

Décision relative au non-renouvellement d'un contrat lié à la grossesse

Le Conseil d'État annule le refus du ministre de la Défense de renouveler le contrat d'officier de la requérante. Après examen, il apparaît que ce refus était motivé non par l'inaptitude de l'intéressée à remplir ses fonctions mais par la circonstance qu'elle avait obtenu des congés prolongés imputables aux incidents médicaux qui avaient accompagné sa grossesse et qu'elle avait ensuite demandé un congé parental d'éducation. L'annulation implique, non pas comme le demandait la requérante, le renouvellement de son contrat et le paiement de son salaire, mais seulement que le ministre de la Santé réexamine sa demande.

Conseil d'État, n° 281972, 9 août 2006, Mme Caron.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXB2006X08X000000281972>

HANDICAP - ÉTAT DE SANTÉ

Jurisprudence européenne

Arrêt relatif aux conditions d'incarcération des personnes handicapées

Le requérant est une personne paraplégique emprisonnée pour une peine de 10 ans dans diverses prisons. Il dénonce les conditions de détention qui ne permettent pas à une personne en fauteuil de se déplacer sans difficulté et le place en situation de dépendance. La cour conclut à la violation de l'article 36 (interdiction des traitements inhumains ou dégradants). En revanche, la Cour ne conclut pas à la violation de l'article 14. S'il est indéniable que le fait de ne pouvoir circuler en fauteuil est directement lié à l'état de santé du requérant, la Cour constate néanmoins qu'il ne ressort pas du dossier qu'il ait été fait usage d'un quelconque comportement discriminatoire en raison de la condition d'handicapé du requérant puisqu'il apparaît que toute personne dans la même situation aurait rencontré les mêmes difficultés.

CEDH, n° 6253/03, 24 octobre 2006, Olivier Vincent c/ France.

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/viewhbkm.asp?sessionId=9007682&skin=hudoc->

Note sur l'arrêt ASH n° 2477-2478 du 10 novembre 2006, p. 20.

Arrêt relatif au fait que le licenciement pour maladie n'est pas une discrimination liée au handicap

La demande de décision préjudicielle faite à la Cour, dans le cadre d'un litige opposant la société Eurest à un salarié dont le licenciement est intervenu lors d'un arrêt de travail pour cause de maladie, porte sur l'interprétation, en ce qui concerne la discrimination fondée sur un handicap, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, et, subsidiairement, sur une interdiction éventuelle d'une discrimination fondée sur la maladie.

Dans cet arrêt, la Cour estime qu'une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap par la directive 2000/78/CE. La maladie en tant que telle ne peut être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux au titre desquels la directive 2000/78/CE interdit toute discrimination.

CJCE, n° C-13/05, 11 juillet 2006, Chacon Navas c/ Eurest.

Note sur l'arrêt : Liaisons sociales quotidien, n° 14667, 13 juillet 2006, p. 1 ; Liaisons sociales Europe, n° 157, 6 septembre 2006, p. 3 ; ASH n° 2465, 21 juillet 2006, p. 12 ; TSA Hebdo n° 1077, 21 juillet 2006, p. 10 ; Semaine juridique Social n° 29, 18 juillet 2006 act. 296.

Jurisprudence française

Arrêt relatif au fait que le personnel navigant aérien peut voler avec le VIH s'il suit un traitement

M. Jean-Marc A. a demandé au Conseil d'État d'annuler la décision implicite par laquelle le conseil médical de l'aéronautique civile a rejeté son recours gracieux dirigé contre sa décision rejetant la demande de dérogation qu'il avait formée contre la décision du centre d'expertise médicale du personnel navigant de la société Air France le déclarant inapte aux fonctions de personnel navigant commercial.

Le Conseil d'État annule en effet cette décision en indiquant « qu'en se fondant, pour déclarer M. Jean-Marc A. inapte aux fonctions de personnel navigant commercial, sur la seule circonstance qu'il était séropositif au virus de l'immunodéfi-

cience humaine, sans rechercher s'il suivait, ou non, un traitement de nature à bloquer l'évolution de l'affection dont il était atteint, ce qui, d'ailleurs, était le cas en l'espèce, le conseil médical de l'aéronautique civile a commis une erreur de droit ». **Conseil d'État, n° 267563, 16 janvier 2006, M. Jean-Marc A. c/ Conseil médical de l'aéronautique civile.**

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXBX2006X01X000000267563>

Arrêt trouvé dans AJDA n° 14, 10 avril 2006, p. 782.

Arrêt relatif au licenciement d'un travailleur handicapé

La Cour de cassation confirme la condamnation de la société M. pour ne pas avoir pris en compte le handicap d'un salarié dans le choix de l'ordre des licenciements. Cette caractéristique étant de nature à rendre la réinsertion professionnelle plus difficile, elle constitue l'un des critères mentionnés à l'article L. 321-1-1 du code travail pour déterminer l'ordre des licenciements dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique.

Cass. Soc., n° 04-47168, 11 octobre 2006, Métallerie bayeusaine.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X10X05X00471X068>

Arrêt relatif à l'interdiction de licencier en raison d'une absence due à un harcèlement moral

Dans cet arrêt, la Cour de cassation décide qu'un employeur ne peut licencier un employé dont l'absence prolongée est la conséquence d'un harcèlement moral. L'employeur ne peut en la circonstance se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée de l'employée provoque dans l'entreprise.

Cass. Soc., n° 04-48314, 11 octobre 2006.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X10X05X00483X014>

Commentaire de l'arrêt : Semaine sociale Lamy n° 199, 14 novembre 2006, p. 11-12.

Arrêt relatif à la modification de la rémunération de salariés en raison de leur état de santé

En janvier 2004, la société Sumco France a décidé unilatéralement que les salariés dont le nombre de jours d'absence pour maladie durant l'année

2003 était inférieur à 20 jours bénéficieraient d'une augmentation de salaire. Douze salariés de la société n'ayant pas bénéficié de cette augmentation ont saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale de demandes en paiement à titre de provision de rappels de salaires pour les mois de janvier à mai 2004. Le conseil des prud'hommes a donné raison aux salariés. La société Sumco attaque l'ordonnance du Conseil selon le moyen que la simple différence de salaires entre salariés d'une même entreprise ne figure pas au nombre des discriminations prohibées et qu'en toute hypothèse, les absences d'un employé pour cause de maladie constituent un critère objectif tenant au travail fourni qui justifie une différence de rémunération entre salariés d'une même catégorie.

La Cour de cassation rejette le pourvoi car le conseil de prud'hommes, qui a constaté que toutes les absences, autorisées ou non, n'entraînaient pas les mêmes conséquences, a exactement décidé que l'exclusion des salariés ayant été absents pour cause de maladie du bénéfice de l'augmentation salariale était une mesure affectant la rémunération des salariés en raison de leur état de santé et constituait une discrimination prohibée par l'article L. 122-45 du code du travail.

Cass. Soc., n° 04-45733, 7 février 2006, Sumco France c/ salariés Sumco France.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=INCA&nod=IXCX2006X02X05X00457X033>

Décision relative à la requalification de contrats intérimaires successifs en CDI. Rupture abusive d'un CNE

Après trois missions intérimaires dans la société Saphymo, Mlle Para conclut un CNE avec la société Novelec, une de ses filiales. Suite à une visite à la médecine de travail, il lui est indiqué qu'un siège adapté lui serait conseillé en raison de problèmes de dos. Cinq jours plus tard, la société Novelec lui indiquait par courrier qu'elle mettait fin au CNE.

Le conseil des prud'hommes reconnaît l'existence d'une unité économique entre les deux sociétés ; requalifie les contrats intérimaires en CDI ; dit que le licenciement est dépourvu de causes réelles et sérieuses et que le CNE est réputé non écrit.

Les sociétés Saphymo et Novelec sont condamnées *in solidum* à verser :

- 1 030 euros au titre de l'indemnité de requalification ;
- 515 euros au titre du solde de préavis ;
- 51,50 euros au titre des congés payés sur solde de préavis ;
- 1 545 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;
- 1 000 euros au titre de l'article 700 du NCP.

Conseil de prud'hommes de Grenoble, n° 06/00204, 19 mai 2006, Stéphanie Parra c/ SA Novelec et SA Saphymo.

ORIENTATION SEXUELLE

Arrêt relatif aux devoirs de la Commission des recours des réfugiés

L'Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides (OFPRA) a demandé au Conseil d'État d'annuler la décision du 23 juillet 2004 par laquelle la commission des recours des réfugiés a annulé sa décision du 26 novembre 2003 rejetant la demande d'admission au statut de réfugié de Mlle Olena A. et a reconnu à cette dernière la qualité de réfugiée.

Aux termes de l'article 1^{er} A 2 de la convention de Genève du 28 juillet 1951, dans sa rédaction résultant du protocole de New York du 31 janvier 1967, la qualité de réfugié est reconnue à toute personne qui, craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité ou de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays. La commission des recours des réfugiés qui s'est bornée à relever que, selon les assertions de Mlle A., celle-ci avait été victime, en raison de son orientation sexuelle, d'une part, d'agressions physiques et de brutalités policières et, d'autre part, de harcèlement moral limitant ses possibilités d'accès à un logement ou à un travail ; qu'en en déduisant que Mlle A. pouvait être regardée comme appartenant à un groupe social au sens des stipulations de la convention de Genève, sans rechercher si les éléments dont elle disposait sur la situation des homosexuels en Ukraine permettaient de regar-

der ces derniers comme constituant un groupe dont les membres seraient, en raison des caractéristiques communes qui les définissent aux yeux des autorités et de la société ukrainienne, susceptibles d'être exposés à des persécutions, a entaché sa décision d'une erreur de droit.

Le Conseil d'État déclare que l'Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides (OFPRA) est fondé à demander l'annulation de la décision de la commission en date du 23 juillet 2004 annulant son refus d'accorder le statut de réfugié à Mlle A. et renvoie l'affaire devant la commission des recours des réfugiés.

Conseil d'État, n° 272679, 23 août 2006, Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides (OFPRA).

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXB2006X08X000000272679>

Arrêt relatif à la délégation totale ou partielle de l'autorité parentale à un partenaire homosexuel

L'article 377, alinéa 1^{er} stipule que « les père et mère, ensemble ou séparément, peuvent, lorsque les circonstances l'exigent, saisir le juge en vue de voir déléguer tout ou partie de l'exercice de leur autorité parentale à un tiers, membre de la famille, proche digne de confiance, établissement agréé pour le recueil des enfants ou service départemental de l'aide sociale à l'enfance ». La Cour de cassation dans cet arrêt indique que cet article peut profiter à un couple homosexuel. Elle affirme en effet que « l'article 377, alinéa 1^{er}, du code civil ne s'oppose pas à ce qu'une mère seule titulaire de l'autorité parentale en délègue tout ou partie de l'exercice à la femme avec laquelle elle vit en union stable et continue, dès lors que les circonstances l'exigent et que la mesure est conforme à l'intérêt supérieur de l'enfant ».

À noter toutefois que cette décision n'entraîne pas un partage de l'autorité parentale. La partenaire bénéficie d'une simple délégation.

Cass. Civ., n° 04-17090, 24 février 2006.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X02X01X00170X090>

Note sur l'arrêt : Guide de l'action sociale, bull. n° 38, 2 mai 2006, p. 12.

ORIGINE

Jurisprudence européenne

Ordonnance relative à la condamnation de la France pour discrimination pour refus d'octroi d'une pension militaire d'invalidité à un ancien combattant devenu marocain

La CJCE a jugé, en se fondant sur l'article 65 de l'accord d'association entre l'Union européenne et le Maroc, que la France exerçait une discrimination illicite en raison de la nationalité en refusant à un ancien combattant qui avait servi dans l'armée française et était devenu marocain, le bénéfice d'une pension militaire d'invalidité.

À noter : cette condamnation intervient après le vote de la loi n° 2002-576 et la parution du décret n° 2003-1044 qui fixent les modalités du processus de dé cristallisation des droits et alors que la France a finalement donné gain de cause à l'intéressé.

CJCE, n° C-336/05, 13 juin 2006, M. Ameer Echouikh c/ Secrétaire d'État aux Anciens combattants.

http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=&lang=fr&num=79939386C19050336_1&doc=T&ouvert=T&seance=ORD

Commentaire de l'arrêt : Liaisons sociales Europe n° 157, 6 septembre 2006, p. 5.

Jurisprudence française

Décision rejetant le recours contre la dissolution du groupement de fait « Tribu Ka »

Le Conseil d'État confirme le bien fondé du décret de dissolution du groupement « Tribu Ka ». Ce dernier, n'a pas méconnu l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales : si la dissolution constitue une restriction à l'exercice de la liberté d'expression, cette restriction est justifiée par la gravité des dangers pour l'ordre public et la sécurité publique résultant des activités du groupement concerné. Il est établi que la « Tribu Ka » à travers ses communiqués de presse, son site Internet, et les déclarations de son responsable prône l'antisémitisme et a

organisé des actions menaçantes à l'égard de personnes de confessions juives.

Conseil d'État, n° 296214, 17 novembre 2006, Tribu Ka.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXAX2006X11X000000296214>

Note que l'arrêt : AJDA n° 41, 4 décembre 2006, p. 2256.

Décision relative à l'octroi d'une pension de réversion à une personne ayant perdu la nationalité française

Le Conseil d'État accorde le bénéfice de la réversion de la pension de son mari décédé à la requérante, bien qu'elle ait perdu la nationalité française. Il s'appuie sur le décret du 26 décembre 2003 qui supprime toute condition de nationalité pour obtenir le bénéfice d'une pension de retraite pour les ressortissants de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. Le Conseil d'État rappelle que si les droits à pension de réversion s'apprécient au regard de la législation applicable à la date du décès du titulaire de la pension, le juge de plein contentieux, lorsqu'il est saisi d'une demande dirigée contre une décision refusant une pension, est tenu de rechercher si les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de son jugement sont susceptibles de créer des droits au profit de l'intéressé.

Conseil d'État, n° 271256, 21 juillet 2006, Mme Ounis c/ Caisse des dépôts et consignation.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXCX2006X07X000000271256>

Avis relatif à l'incompatibilité du caractère rétroactif du dispositif de révision des prestations versées aux ressortissants des pays placés antérieurement sous la souveraineté française résidant hors de France avec l'article 6 § 1 de la CEDH

Dans cet avis, rendu sur demande du tribunal administratif de Paris, le Conseil d'État affirme que les dispositions des II et III de l'article 68 de la loi du 30 décembre 2002 ne sont pas incompatibles avec les stipulations de l'article 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. En revanche, le Conseil d'État considère que les dispositions du IV du même article, en raison de leur caractère rétroactif, sont incompatibles avec

les stipulations du 1 de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. En effet, « l'intervention rétroactive du législateur en vue de modifier au profit de l'État les règles applicables à des procès en cours doit reposer sur d'impérieux motifs d'intérêt général. Or le ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie n'a avancé aucun motif impérieux d'intérêt général susceptible de justifier que l'application des II et III de l'article 68 de la loi du 30 décembre 2002 puisse, de manière rétroactive, interdire aux requérants d'invoquer l'incompatibilité des dispositions de l'article 71 de la loi du 26 décembre 1959 avec les stipulations de l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, lorsqu'ils ont engagé, avant le 5 novembre 2003 [entrée en vigueur du décret d'application du 3 novembre 2003 sur le nouveau dispositif de révision des prestations], une action contentieuse en vue de contester, à raison de cette incompatibilité, la légalité de la décision refusant de réévaluer le montant de leur indemnité ».

Conseil d'État, n° 286122, 18 juillet 2006, M. KA.

Note sur l'avis : ASH n° 2468, 8 septembre 2006, p. 13.

Arrêt relatif au dispositif de révision des prestations versées aux ressortissants des pays placés antérieurement sous la souveraineté française et résidant hors de France

Le GISTI avait demandé au Conseil d'État d'annuler le décret n° 2003-1044 du 3 novembre 2003 pris pour l'application de l'article 68 de la loi de finances rectificative pour 2002 instituant un dispositif de révision des prestations versées aux ressortissants des pays placés antérieurement sous la souveraineté française résidant hors de France. Dans cet arrêt, le Conseil d'État considère que « les dispositions des I, II et III de l'article 68 de la loi du 30 décembre 2002, ainsi que celles du décret et de l'arrêté contestés qui ont été prises pour leur application, ne sont pas incompatibles avec les stipulations de l'article 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ».

Conseil d'État, n° 274664, 18 juillet 2006, GISTI.

http://www.conseil-etat.fr/ce/jurisprd/index_ac_ld0636.shtml

Commentaire de l'arrêt : AJDA n° 33, 9 octobre 2006, p. 1833-1838.

Arrêt relatif à la subordination de l'aide médicale d'État à une condition de durée de résidence

Aides, le GISTI, la Ligue des droits de l'homme, Médecins du monde et le MRAP demandaient au Conseil d'État d'annuler deux décrets du 28 juillet 2005 relatif à l'aide médicale d'État qui subordonnent à une condition de séjour d'au moins trois mois en France l'octroi de l'AME aux étrangers en situation irrégulière.

Le Conseil d'État annule ces décrets mais uniquement en ce qu'ils mettent en œuvre à l'égard des mineurs la condition de durée de résidence prévue à l'article L. 251-1 du code de l'action sociale et des familles.

En effet, le Conseil d'État précise que l'article 3-1 de la convention relative aux droits de l'enfant du 26 janvier 1990 stipule que « dans toutes les décisions qui concernent les enfants, qu'elles soient le fait des institutions publiques ou privées, de protection sociale, des tribunaux, des autorités administratives ou des organes législatifs, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale » et que ces stipulations qui, conformément à l'article 1^{er} de cette convention, s'appliquent à « tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable », interdisent que les enfants ainsi définis connaissent des restrictions dans l'accès aux soins nécessaires à leur santé ; que, par suite, en tant qu'il subordonne l'accès à l'aide médicale de l'État à une condition de résidence ininterrompue d'au moins trois mois en France, sans prévoir de dispositions spécifiques en vue de garantir les droits des mineurs étrangers et qu'il renvoie ceux-ci, lorsque cette condition de durée de résidence n'est pas remplie, à la seule prise en charge par l'État des soins énoncés à l'article L. 254-1 du code de l'action sociale et des familles, c'est-à-dire, des seuls soins urgents « dont l'absence mettrait en jeu le pronostic vital ou pourrait conduire à une altération grave et durable de l'état de santé de la personne ou d'un enfant à naître », l'article 97 de la loi de finances rectificative du 30 décembre 2003 mis en œuvre par les décrets du 28 juillet 2005 est incompatible avec les stipulations précitées.

Conseil d'État, n° 285576, 7 juin 2006, Aides, GISTI, Ligue des droits de l'homme, Médecins du monde, MRAP.

Arrêt relatif à la participation des ressortissants étrangers aux élections non politiques

Le Conseil d'État décide de l'annulation des articles 4 et 5 du décret du 27 août 2004 modifiant le décret du 27 mai 1999 et de l'article 2 du décret du 27 août 2004 relatif à l'élection aux chambres des métiers d'Alsace et de la Moselle en tant qu'ils subordonnent la qualité d'électeur et l'éligibilité des artisans aux élections aux chambres des métiers et de l'artisanat à la possession de la nationalité française ou de la nationalité d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Conseil d'État, n° 273638, n° 273639, 31 mai 2006, GISTI.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXAX2006X05X000000273638>

Commentaire de l'arrêt : Claire Landais et Frédéric Lenica, AJDA n° 33, 9 octobre 2006, p. 1830-1833.

Voir également : Délibération relative au décret n° 2004-896 du 27 août relatif à la composition des chambres des métiers et à leur élection.

Arrêt relatif à la dénonciation de propos racistes venant d'un responsable du personnel

La Cour de cassation confirme l'annulation du licenciement pour faute grave d'une salariée qui avait rapporté à sa hiérarchie les propos racistes d'une responsable du personnel. La Cour rappelle que cette communication avait eu un caractère confidentiel et que le but poursuivi rentrait dans le cadre des fonctions de la requérante, puisqu'en tant que membre du comité de direction, elle était notamment chargée d'assurer le respect de l'éthique. L'employeur lui reprochait une diffamation dans la mesure où elle n'apportait pas la preuve des faits relatés. Or, comme la cour d'appel, la Cour de cassation rappelle que s'il y a doute sur la vérité des faits, ce doute doit profiter à la requérante dans la mesure où il n'a pas été possible de démontrer sa mauvaise foi.

Cass. Soc., n° 05-41504, 8 novembre, Société Ferring.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X11X05X00415X004>

Arrêt relatif à l'octroi de prestations familiales pour des enfants de nationalité étrangère

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel qui avait accordé au requérant le bénéfice des prestations familiales au profit de ses neveux mineurs et de nationalité marocaine. En application de l'article L. 512-1 du code de la Sécurité sociale, toute personne française ou étrangère ayant à sa charge un ou plusieurs enfants résidant en France bénéficie pour ces enfants des prestations familiales. L'arrêt élargit la liste des documents à fournir sur la situation des enfants étrangers au jugement de délégation de l'autorité parentale délivrée par un juge français.

Cass. Civ., n° 04-30837, 14 septembre 2006, Caisse d'allocations familiales du Gard.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X09X02X00308X037>

Note sur l'arrêt : Semaine juridique social n° 41, 10 octobre 2006.

Arrêt relatif à limitation de liberté d'expression en cas de propos discriminatoires diffusés sur Internet

Justifie sa décision la cour d'appel qui rejette l'argumentation du prévenu prise de l'incompatibilité de l'incrimination de provocation à la discrimination raciale avec les articles 10 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme. D'une part, si l'article 10 de la Convention susvisée reconnaît à toute personne, en son premier paragraphe, le droit à la liberté d'expression, ce texte prévoit, en son second paragraphe, que l'exercice de cette liberté comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions, prévues par la loi, qui constituent, dans une société démocratique, des mesures nécessaires notamment à la protection de la morale et des droits d'autrui. D'autre part, la protection instituée par ces textes n'est pas contraire aux dispositions de l'article 14 de la Convention, dès lors qu'elle est offerte à tous ceux qui sont victimes de propos discriminatoires ou injurieux en raison de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une communauté ethnique, nationale, raciale ou religieuse, et que les sanctions qui la garantissent sont applicables à tous.

Cass. Crim., n° 05-86690, 20 juin 2006.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXRAX2006X06X06X00866X090>

Arrêt relatif au refus de vente d'un bien immobilier en raison de l'origine

La cour d'appel de Paris a condamné à un mois d'emprisonnement avec sursis et à 4 000 euros de dommages et intérêts une personne ayant refusé de vendre un bien immobilier « en raison de l'origine, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion » du plaignant.

CA Paris, n° 06-01411, 6 juin 2006, SOS Racisme, Abdelkrim Sbai-Idrissi c/ Nathalie Lutz.

Jugement relatif au refus de louer un appartement à une personne de nationalité étrangère

Le tribunal condamne Mme Tessiau à une amende de 3 000 euros pour avoir refusé de louer son appartement au requérant en raison de sa non-appartenance à la nationalité française. À l'argument de la prévenue selon lequel elle louait ses appartements sans considération d'origine dès lors que les personnes concernées disposaient de la nationalité française, le tribunal rappelle que l'article 225-1 du code pénal vise également les disparités de traitement fondées sur la non-appartenance à une nationalité, soit en l'espèce, la nationalité française. Le délit de discrimination en raison de l'origine, de l'ethnie ou de la nationalité est établi.

TGI de Paris, n° 0527808779, 16 novembre 2006, MRAP, Mustapha Adib c/ Marie-Françoise Tessiau.

<http://192.168.200.17/Record.htm?idlist=1&record=772912459019>

Arrêt relatif au refus d'un taxi de prendre en charge des personnes en raison de leur origine

Le tribunal condamne le prévenu à 15 jours d'emprisonnement et à 2 000 euros d'amende pour avoir refusé l'accès de son taxi à Omar Loubiri et Samir El Azzabi en raison de leur origine.

TGI de Paris, n° 0536008170, 9 novembre 2006, Omar Loubiri, Samir El Azzabi c/ Alain Bideault.

Ordonnance relative à un refus de célébration de mariage

Dans cette ordonnance, le tribunal condamne la ville de Cogolin, en la personne de son maire, à la somme de 1 500 euros pour avoir refusé de célébrer un mariage au prétexte que l'un des requérants était en situation irrégulière sur le territoire français, et ceci malgré un avis de non opposition du procureur de la République. Le tribunal enjoint

donc le maire à procéder sans délai à cette célébration et rappelle qu'aucune disposition légale ne soumet le droit au mariage à la constatation préalable de la situation régulière des futurs mariés sur le territoire français.

TGI de Draguignan, n° 646/2006, 27 septembre 2006, Jennifer Quenehen et Mohamed Lamjed c/ Le Maire de Cogolin.

Décision relative à des offres d'emploi comportant une mention discriminatoire

Une directrice administrative d'un cabinet d'avocat a été condamnée à 2 000 euros d'amende, à 4 000 euros de dommages et intérêts et à 2 000 euros en application de l'article 475-1 du code de procédure pénale pour avoir rédigé et publié des offres d'emploi comportant la mention « recherche jeune femme de nationalité française ». Si des éléments montraient que la prévenue n'était pas animée de mobiles xénophobes, ils n'étaient pas de nature à combattre la preuve de sa conscience de se livrer à un agissement discriminatoire.

TGI de Paris, n° 0403723071, 21 septembre 2006, SOS Racisme c/ Mme Sophie Portéhaut et Cabinet NGO, Miguères & Associés.

Arrêt relatif à l'absence de preuve d'une volonté discriminatoire dans une affaire de location refusée

Le tribunal rejette la demande du requérant qui s'estimait victime de discrimination au logement. Une location lui avait été refusée au motif que le cautionnaire n'était pas de nationalité française. Cependant, la preuve d'une volonté discriminatoire de la part du prévenu n'ayant pu être rapportée, le tribunal prononce sa relaxe. Ce dernier avait expliqué que le courrier qui invoquait la nationalité du cautionnaire avait été mal rédigé par sa responsable commerciale et qu'il fallait comprendre en réalité que le cautionnaire devait disposer de revenus sur un compte en France et non pas être obligatoirement de nationalité française.

TGI Montpellier, n° 042756, 12 septembre 2006, Michel Froidure c/ Olivier Collet, SARL Montcel.

Décision relative à un refus d'embauche à raison de la couleur de peau

La patronne d'un salon de coiffure est condamnée à l'amende délictuelle de 3 000 euros dont

1 500 euros avec sursis pour l'infraction de discrimination à raison de la race et refus d'embauche. Elle est également condamnée à payer la somme de 1 500 euros à Mme Clairmise Valton, partie civile, à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

TGI de Nantes, n° 2453/06, 17 juillet 2006, Procureur de la République et Mme Clairmise Valton c/ Mme Huguette Rivaud.

Décision relative au refus de logement de location saisonnière à des personnes ayant un nom à consonance maghrébine

La responsable des réservations de l'Office municipal du tourisme d'Agde est condamnée à une peine de 15 jours d'emprisonnement avec sursis pour s'être rendue complice de discrimination en refusant des logements de location saisonnière de certaines agences immobilières à des personnes ayant un nom à consonance maghrébine. L'Office municipal du tourisme d'Agde est condamné à la peine d'amende de 20 000 euros pour s'être également rendu complice de discrimination dans l'offre ou la fourniture d'un bien ou d'un service en raison de l'origine, de l'ethnie ou de la nationalité.

TGI de Béziers, n° 963-06, 14 avril 2006, SOS Racisme c/ Vivane Praz et l'Office municipal du tourisme d'Agde.

Décision relative au refus d'entrée dans une discothèque opposé à deux personnes d'origine étrangère

Tarak Souihi, Isabelle Schneider et Jean-Denis Ménard respectivement portier, gérante et barman d'une même discothèque sont tous trois prévenus d'avoir refusé l'entrée dudit établissement à deux personnes en raison de leur origine, de leur appartenance ou leur non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une race déterminée.

Le tribunal prononce la relaxe de M. Ménard pour l'infraction de discrimination en raison de l'origine, de l'ethnie ou de la nationalité dans le refus d'un bien ou d'un service dans un lieu accueillant du public car, bien qu'associé minoritaire de la société et employé en qualité de barman, il n'assurait aucun pouvoir de direction.

En revanche, Mme Schneider et M. Souihi sont reconnus coupables de discrimination en raison de l'origine, de l'ethnie ou de la nationalité

dans le refus d'un bien ou d'un service dans un lieu accueillant du public. Ils sont condamnés à 4 mois d'emprisonnement avec sursis et une amende délictuelle de 500 euros pour Mme Schneider et à 50 jours-amende à 10 euros chacun pour M. Souihi. Par ailleurs, le tribunal les déclare solidairement et entièrement responsables du préjudice subi par les parties civiles et les condamne solidairement à payer à M. Batoula la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts et la somme de 200 euros en application de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

TGI de Strasbourg, n° 0219489, 20 mars 2006, David Batoula c/ Tarak Souihi, Isabelle Schneider (épouse Pari) et Jean-Denis Menard.

Décision relative à la publication dans un journal d'une interview de Dieudonné contenant des propos incitant à la discrimination, à la haine ou la violence à l'égard de la communauté juive

L'artiste Dieudonné M'Bala M'Bala est déclaré coupable par le TGI de Paris du délit de provocation à la discrimination, à la haine ou la violence à l'égard de la communauté juive à la suite de la publication d'une interview dans le « Journal du Dimanche ». Il est condamné à une peine d'amende de 5 000 euros. Le tribunal ordonne également, à titre de peine complémentaire, la publication d'un communiqué dans les journaux.

TGI de Paris, n° 0404123075, 10 mars 2006, Ministère public c/ Dieudonné M'Bala M'Bala.

Décision relative à une discrimination dans l'offre d'un service à raison de l'origine et au refus d'utilisation du « testing » par le tribunal

Des portiers ont été condamnés à verser une amende pour avoir refusé l'accès à des discothèques à un couple en raison de son origine. Toutefois, tous les portiers accusés n'ont pas été condamnés car la cour d'appel, à l'instar de TGI de Lyon, a déclaré que la méthode de « testing » utilisée pour mettre en lumière cette discrimination avait « failli, sur plusieurs points, aux exigences de rigueur et d'impartialité qui doivent présider à la mise en œuvre d'un procédé de cette nature ».

CA Lyon, n° 551, 18 janvier 2006, SOS Racisme du Rhône et Touche pas à mon pote c/ MM. Éric

Tremblet, Salvator Escobar, Pascal Chambot, Patrick Gentel, Choukri Ghacham, Cyril Oliveira, Fabrice Velayoudom, Christian Chapuis, François Nguete, Arnaud Baudart et Victor E Silva.

Voir décision précédente : TGI de Lyon du 18 janvier 2005.

Décision relative au refus d'embauche en raison de l'origine vraie ou supposée

Un charcutier a été condamné à 4 000 euros de dommages et intérêts et à deux mois de prison avec sursis pour discrimination à raison de l'origine, de la nationalité ou de l'ethnie réelle ou supposée.

TGI de Compiègne, n° 81/06, 17 janvier 2006, M. Ibrahima Gadio c/ M. Guy Lefevre.

SIGNES RELIGIEUX

Ordonnance relative au port du turban sikh sur la photo du permis de conduire

Le Conseil d'État rejette la requête présentée par l'association United Sikhs demandant la suspension de la circulaire du ministre des Transports du 6 décembre 2005 qui prescrit la fourniture d'une photo tête nue pour l'établissement ou le renouvellement d'un permis de conduire. Le juge des référés du Conseil d'État a notamment relevé que les stipulations combinées des articles 9 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales invoquées par les requérants et qui sont relatives à la liberté de religion et au principe de non-discrimination, prévoient elles-mêmes que les libertés qu'elles garantissent, peuvent faire l'objet de restrictions, notamment dans l'intérêt de la sécurité publique et de la protection de l'ordre. Il a relevé que la prescription contestée qui vise à limiter les risques de fraude et de falsification en permettant une identification par le document en cause aussi complète que possible des personnes qu'il représente, ne paraît ni inadaptée, ni disproportionnée par rapport à cet objectif et a donc rejeté la requête qui lui était présentée.

Conseil d'État, n° 289947, 06/03/2006, Association United Sikhs ; M. Shingara Mann Singh c/ Ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer.

http://www.conseil-etat.fr/ce/jurispd/index_ac_ld0609.shtml

Décision relative à des mesures conservatoires prises par un proviseur à l'égard d'une élève voilée

La CAA de Lyon confirme la décision du tribunal administratif de Grenoble qui a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du proviseur du lycée Jean-Moulin d'Albertville du 9 septembre 2004 lui interdisant l'accès aux cours et de se déplacer dans l'établissement en dehors de certains lieux. En effet, le refus d'accès en salles de cours de Mlle X., qui ne constitue pas une sanction, mentionne le non-respect par l'intéressée des dispositions du règlement intérieur de l'établissement relatives au port d'un voile ou d'un couvre-chef ; et dès lors, Mlle X., qui au demeurant, ainsi qu'il ressort des pièces du dossier, a pu, notamment dans des lettres adressées au rectorat de l'académie de Grenoble, contester l'appréciation faite par le proviseur du lycée Jean-Moulin des dispositions de la loi du 15 mars 2004 et de la circulaire ministérielle du 18 mai 2004 relative à la mise en œuvre de cette loi, n'est pas fondée à soutenir que la décision en litige serait intervenue en méconnaissance de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs

CAA de Lyon, n° 05LY01818, 6 juillet 2006, Mlle Essakkaki c/ Ministère de l'Éducation nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Arrêt relatif à la condamnation d'un établissement supérieur de formation pour discrimination religieuse

Le tribunal correctionnel de Créteil condamne le Centre universitaire de formation par l'apprentissage SUP 2000 de Saint-Maurice à une amende délictuelle de 2 000 euros et à 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination religieuse. Une jeune étudiante s'était vu refuser l'accès aux cours, en septembre 2005, à cause de son foulard. Le tribunal précise que la loi du 15 mars 2004 n'est pas applicable au CFA Sup 2000 qui n'est ni une école publique ni un établissement secondaire public.

TGI de Créteil, n° 0603200504, 14 juin 2006, Mme Boutaina Benkirane c/ Centre universitaire de formation par l'apprentissage Sup 2000.

HARCÈLEMENT

Décision relative au licenciement pour harcèlement sexuel d'un salarié protégé

Le Conseil d'État prononce l'irrégularité de l'autorisation de licenciement donnée à l'employeur par l'inspecteur du travail. Ce dernier, lors de son enquête contradictoire aurait dû préciser au salarié protégé l'identité des personnes qui s'étaient plaintes de ses agissements à leur égard, afin de lui permettre d'assurer utilement sa défense. L'État est condamné à verser une somme de 3 500 euros au salarié requérant.

Conseil d'État, n° 286728, 12 octobre 2006, M. Schiffli c/ société Neckerman.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXCX2006X10X000000286728>

Décision relative à la nullité d'un licenciement prononcé en lien avec des agissements de harcèlement sexuel

Une salariée engagée par la société Acomis et détachée en mission de longue durée dans la société Aventis Pharma était pressentie pour intégrer cette société. Au cours des pourparlers pour cette candidature, la salariée reçoit un mail à contenu manifestement sexuel de la part de la société Aventis Pharma, en averti la société Acomis et la société Aventis Pharma. Sa mission chez cette dernière est brutalement interrompue ainsi que les pourparlers pour le poste. Si la demanderesse a été déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour rupture de promesse d'embauche (les pourparlers n'étant pas assez avancés), la société Aventis Pharma est reconnue responsable de harcèlement sexuel sur la requérante et condamnée à lui verser 38 580 euros.

CA Versailles, n° 05/5668 ; n° 05/5669, 6 mai 2006, Sandra Janvier c/ SA Aventis Pharma.

TRAVAIL ÉGAL SALAIRE ÉGAL

Arrêt relatif à une nouvelle exception au principe « à travail égal, salaire égal »

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel qui avait rejeté la demande de Mme Biguenet, receveuse dans une société d'autoroute, de recevoir le même salaire que certains

de ses collègues qui exerçaient la même fonction qu'elle. La Cour rappelait que ces salariés occupaient l'emploi de receveur chef avant la réorganisation du service et qu'ils n'étaient donc pas dans une situation exactement identique à celle de la requérante, raison pour laquelle le principe « à travail égal, salaire égal » ne peut s'appliquer. **Cass. Soc., n° 05-41414, 28 novembre 2006, Biguenet c/ Société des autoroutes Paris-Rhin-Rhône.**

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X11X05X00414X014>

Arrêt rejetant le motif « à travail égal, salaire égal »

La Cour rejette la demande des requérants qui s'estimaient victimes de discrimination salariale par rapport à un collègue exerçant les mêmes fonctions qu'eux. Considérant que leur situation n'était pas identique eu égard à l'expérience professionnelle acquise par ce dernier au service de précédents employeurs, invoquer le principe « à travail égal, salaire égal », n'est pas pertinent.

Cass. Soc., n° 04-47156, 15 novembre 2006, Sodemp, Méridien Étoile.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X11X05X00471X056>

Arrêt justifiant une différence de rémunération liée à la date de conclusion d'un accord collectif

La Cour de cassation décide qu'un salarié, engagé postérieurement à la mise en œuvre d'un accord collectif organisant le passage d'une rémunération au pourcentage à une rémunération au fixe, ne se trouve pas dans une situation identique à celle des salariés présents dans l'entreprise à la date de conclusion dudit accord. Elle donne ainsi une justification objective à la différence de rémunération et annule l'arrêt de la cour d'appel qui en vertu du principe « à travail égal, salaire égal », avait condamné la société Sodemp au paiement de rappels de salaire et congés payés afférents.

Cass. Soc., n° 03-42641, 31 octobre 2006, Sodemp, Le Méridien Paris Étoile.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X10X05X00426X041>

Commentaire de l'arrêt dans Semaine sociale Lamy n° 1282 du 13 novembre 2006.

Arrêt relatif à la justification d'une exception à la règle « à travail égal, salaire égal »

Dans cet arrêt la Cour de cassation admet que, en application d'un accord d'entreprise, la reconnaissance des compétences professionnelles par un jury indépendant caractérise l'existence d'éléments objectifs de nature à justifier la différence de classification et de rémunération.

Cass. Soc., n° 05-40393, 17 octobre 2006, M. Leleu c/ France Telecom.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X10X05X00403X093>

Note sur l'arrêt : Christophe Rade, Droit social n° 12, Décembre 2006, p. 1186-1187.

Arrêt relatif à la prise en compte du parcours professionnel spécifique par les accords collectifs sans méconnaissance du principe « à travail égal, salaire égal »

Par application combinée de dispositions conventionnelles, des agents en fonction dans des organismes de Sécurité sociale, reclassés le 1^{er} janvier 1993, ont perçu une rémunération inférieure à celle de certains agents nommés ultérieurement dans les mêmes fonctions à la suite de promotions. La Cour de cassation déboute les salariés de leurs demandes car la Cour d'appel a violé le principe « à travail égal, salaire égal » en condamnant l'employeur au paiement des rappels de salaires et en retenant l'existence d'une discrimination salariale alors que, au regard du parcours professionnel spécifique de ces derniers, les salariés demandeurs n'étaient pas dans une situation identique à celles des agents avec lesquels ils revendiquaient une égalité de rémunération.

Cass. Soc., n° 05-44426 ; n° 05-44475 ; n° 05-44481 ; n° 05-44499 ; n° 05-44503 ; n° 05-44504 ; n° 05-44514 ; n° 05-44516 ; n° 05-44528, 12 juillet 2006, Salariés CRAMIF c/ CRAMIF.

Arrêt relatif à la prise en compte du parcours professionnel spécifique par les accords collectifs sans méconnaissance du principe « à travail égal, salaire égal »

Par l'application de dispositions conventionnelles issues de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, des agents en fonction dans des organismes de sécurité sociale,

qui avaient été reclassés le 1^{er} janvier 1993, ont perçu une rémunération moindre que des agents nommés ultérieurement dans les mêmes fonctions à la suite de promotions. Mme X., agent de la CPAM du Val-de-Marne, estimant être ainsi victime d'une inégalité salariale par rapport à une autre collègue promue dans le même emploi qu'elle après le 1^{er} janvier 1993 et ayant conservé, conformément aux dispositions des accords collectifs susvisés, ses anciens échelons d'avancement plus élevés que les siens, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaires correspondant à la différence entre son salaire et celui perçu par la collègue promue. La Cour de cassation annule le jugement de la cour d'appel de Paris qui avait donné raison à la demanderesse, en affirmant que la salariée demanderesse n'était pas dans une situation identique à celle de l'agent avec lequel elle revendiquait une égalité de rémunération au regard du parcours professionnel spécifique de ce dernier pris en compte, sans méconnaître le principe « à travail égal, salaire égal », par les accords collectifs.

Cass. Soc., n° 05-44350, 12 juillet 2006, CPAM Val-de-Marne c/ Mme X.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=INCA&nod=IXCXCX2006X07X05X00443X050>

Arrêt relatif au « à travail égal, salaire égal » et au taux de guelte

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel de Paris qui a condamné l'entreprise Conforama à payer à un salarié diverses sommes sur le fondement de la règle « à travail égal, salaire égal » puisque le salarié exerçant les mêmes fonctions qu'un collègue auquel il se comparait, bénéficiait d'une rémunération identique à l'exception du taux de guelte et que l'employeur n'apportait aucune justification à cette différence.

Cass. Soc., n° 04-46420, 12 juillet 2006, Conforama France c/ M. X.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=INCA&nod=IXCXCX2006X07X05X00464X020>

Arrêt relatif au fait que l'application de dispositions conventionnelles peut justifier des différences de rémunération

Dans cet arrêt, la Cour de cassation affirme que des accords collectifs peuvent sans méconnaître le principe « à travail égal, salaire égal », prendre en compte pour le calcul des rémunérations le parcours spécifique de certains salariés bénéficiant d'une promotion. Dans cette affaire, les salariées demanderesse n'étaient pas dans une situation identique à celle des agents avec lesquels elles revendiquaient une égalité de rémunération au regard des parcours professionnels spécifiques de ces derniers.

Cass. Soc., n° 03-42920, 3 mai 2006, CRAMIF Ile-de-France c/ X.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X05X05X00429X020>

Commentaire de l'arrêt : Semaine Sociale Lamy n° 1261, 15 mai 2006, p. 12-13 et Liaisons sociales n° 14627, cahier joint 957, 16 mai 2006, p. 1-2 ; Dictionnaire permanent Droit social, Bull 838, Mai 2006, p. 3579-3580 ; Recueil Dalloz n° 21, 1^{er} juin 2006, p. 1404-1405 ; M.-T. Lanquetin, Droit social n° 11, Novembre 2006, p. 1049-1050.

Arrêt relatif au fait qu'une différence de salaire peut être justifiée par le statut du salarié

La Cour de cassation affirme dans cet arrêt que pour l'application du principe « à travail égal, salaire égal », « la rémunération d'un même emploi, à condition de ne pas être inférieure à celle d'un salarié occupant cet emploi sous contrat de travail à durée indéterminée, peut tenir compte de la situation juridique du salarié dans l'entreprise ». Dans ce cas précis, le statut précaire d'intermittent du spectacle justifie bien une rémunération plus élevée que la rémunération d'un salarié en CDI.

Cass. Soc., n° 03-47171, 28 avril 2006, Sté DEMD Productions c/ Moutot.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X04X05X00471X071>

Note sur l'arrêt : Liaisons sociales quotidien, n° 14626, 10 mai 2006, Cahier joint n° 956, p. 1 ; Dictionnaire permanent Droit social, Bull 838, Mai 2006, p. 3579-3580.

Arrêt relatif à la justification d'une différence de rémunération en relation avec l'expérience des salariés et ce nonobstant l'existence d'une prime d'ancienneté versée par ailleurs

Des agents de sécurité incendie font griefs à l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 19 novembre 2002 de les avoir déboutés de leur demande de rappel de salaires en application du principe d'égalité de traitement entre salariés. La haute cour indique que la cour d'appel, en déboutant les salariés, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 133-5.4 et L. 136-2.8 du code du travail et a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions, en violation de l'article 455 du nouveau code de procédure civile. Toutefois, elle a décidé que si l'ancienneté ou l'expérience ne sauraient, à elles seules, justifier une différence du salaire de base versé à des salariés exerçant des fonctions identiques, dès lors qu'elle donnent par ailleurs lieu à l'allocation d'une rémunération distincte, sous forme de prime, les agents qui, du reste, ne sollicitaient pas leur reclassement à un niveau supérieur, n'avaient pas l'expérience que les salariés à qui ils se comparaient avaient acquise au cours des années passées, et que l'employeur rapportait la preuve d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination, justifiant la différence de rémunération et ce nonobstant l'existence d'une prime d'ancienneté qui leur était versée par ailleurs.

Cass. Soc., n° 03-40465, 16 février 2006, M. Gabriel Aguera et autres c/ Sté M2PCI et autres.

Arrêt relatif au fait qu'un accord peut prévoir des salaires différents selon les établissements

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt qu'une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas en elle-même une discrimination illicite au sens de l'article L. 122-45 du code du travail et qu'un accord d'entreprise peut prévoir qu'au sein de certains de ses établissements, compte tenu de leurs caractéristiques, des modalités de rémunération spécifiques seront déterminées par voie d'accords d'établissement.

Cass. Soc., n° 03-45422, 1^{er} janvier 2006, Société Sogara France c/ Agion.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2006X01X05X00454X022>

Note sur l'arrêt : Liaisons sociales quotidien n° 14552 du 26 janvier 2006, p. 1.

**HAUTE
AUTORITÉ**
DE **LUTTE** CONTRE
LES **DISCRIMINATIONS**
ET POUR L'**ÉGALITÉ**

11, rue St-Georges – 75009 PARIS – Numéro Azur : 08 1000 5000 – www.halde.fr

Diffusion La Documentation française
29-31, quai Voltaire
75344 PARIS Cedex 07
Tél. : 01 40 15 70 00
Fax : 01 40 15 68 00
www.ladocumentationfrancaise.fr



Prix : 10 euros
ISBN : 2-9526389-1-8
Imprimé en France