
Le Défenseur des droits
Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

Décision n° LCD-2011-53

Le Défenseur des droits :

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

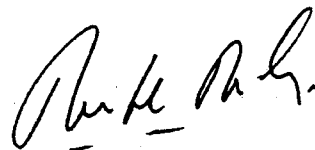
Vu le code du travail ;

Saisi par Mademoiselle [redacted] d'une réclamation relative à une discrimination en matière d'accès à une formation, le Défenseur des droits, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, décide de formuler la recommandation suivante :

- A Pôle Emploi et à l'organisme [redacted] de modifier leur pratique afin d'éviter la prise en compte de critères, neutres en apparence, mais susceptibles d'avoir un effet discriminatoire.

Le Défenseur des droits demande à Pôle Emploi et à l'organisme [redacted] de rendre compte du suivi de cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Le Défenseur des droits



Dominique BAUDIS

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 23 mars 2009 d'une réclamation de Mademoiselle [] qui estime avoir été écartée d'une formation professionnelle en raison de son régime alimentaire « halal », renvoyant directement à ses convictions religieuses.
2. Conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « *les procédures ouvertes par [...] la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [...] se poursuivent devant le Défenseur des droits* ».
3. Mademoiselle [] en recherche d'emploi a déposé sa candidature pour le programme de formation professionnelle « [] » afin d'effectuer un stage en Grande-Bretagne. Il s'agit d'un programme européen de formation professionnelle organisé conjointement par l'organisme [] (organisme promoteur et d'envoi) et l'Espace Emploi International de Pôle emploi (organisme partenaire).
4. L'hébergement des stagiaires est organisé au sein de familles d'accueil, dans le cadre d'une demi-pension.
5. Après dépôt de sa candidature, Mademoiselle [] a été convoquée à une journée de sélection le 20 mars 2009 à l'Espace Emploi International à Paris. Lors de cette journée, elle a dû renseigner une fiche intitulée « Accomodation Registration Form ». Certaines questions portaient sur le régime alimentaire des candidats.
6. Mademoiselle [] a coché la case « viande » et a apposé un astérisque à ce choix et indiqué en légende qu'elle ne consommait que de la viande « halal ».
7. Après examen des candidatures, le jury composé de quatre représentants des organismes précités a convoqué Mademoiselle [] à un entretien. L'entretien aurait été très bref et l'essentiel des questions posées aurait porté sur le régime alimentaire de la réclamante. Le jury aurait alors fait comprendre à Mademoiselle [] que ce type de comportement religieux était un obstacle à sa candidature.
8. Au cours de cet entretien, il lui aurait été dit qu'il n'y avait « *pas de viande halal au Pays de Galles et cela poserait des problèmes* ».
9. Mademoiselle [] aurait alors indiqué que cela ne posait pas de problème puisqu'elle aimait le poisson. Ce à quoi, il lui aurait été répondu que le poisson coûte cher. Mademoiselle [] aurait alors précisé qu'elle pouvait ne consommer que des légumes. M. [] de Pôle emploi lui aurait répondu que « *les familles d'accueil sont déjà sélectionnées, elles n'ont pas que ça à faire de préparer pour vous spécialement un plat de légumes... de toute façon, les familles sélectionnées sont pratiquantes (anglicanes), et ne sont pas habituées à recevoir des gens comme ça* ».

-
-
10. Mlle [redacted] joint l'attestation d'une candidate, Mlle [redacted] présente dans les locaux de Pôle emploi le 20 mars 2009. Elle décrit la journée de sélection et précise qu'après avoir rempli le dossier de candidature dont le formulaire sur le régime alimentaire, il était annoncé que les candidats seraient appelés à tour de rôle suivant l'ordre alphabétique pour des entretiens de 10 minutes.
 11. Elle indique que l'entretien de Mlle [redacted] qui passait avant elle, a duré moins de 5 minutes et qu'elle est sortie en disant qu'elle ne serait pas prise « à cause de la nourriture », que le jury ne l'avait pas interrogée sur ses motivations, et qu'il lui avait dit que les familles « *anglicanes pratiquantes* » n'avaient pas l'habitude de recevoir « *des personnes comme ça* ».
 12. Mlle [redacted], amie de Mlle [redacted] présente au moment des faits et elle-même candidate à la formation, décrit en ces termes l'entretien de Mlle [redacted] avec le jury :
« *La durée de l'entretien de Mlle [redacted] m'a parue plus courte comparée aux autres candidats précédents, à tel point que je lui ai dit « tu as oublié quelque chose dans ton sac ? » à son retour dans la salle d'attente. Tout de suite, Mlle [redacted] a raconté son entretien et que le jury s'était tout de suite intéressé au fait que Mlle [redacted] ne mangeait que de la viande halal, [...] ce qui représentait un problème important selon le jury car les familles d'accueil sélectionnées étaient anglicane pratiquante. Pour trouver un compromis, Mlle [redacted] a proposé de ne manger que du poisson ou que des légumes ou même de payer ses propres repas du soir. Mais cette proposition a été rejetée en raison du prix élevé du poisson et que cela pouvait représenter une contrainte pour les familles d'accueil de s'adapter à un régime alimentaire spécifique* ».
 13. Par courrier électronique du 23 mars 2009, Mlle [redacted] a été informée que sa candidature n'avait pas été retenue, sans plus d'explications.
 14. La haute autorité a mené une enquête approfondie auprès de Pôle Emploi et [redacted].
 15. La directive 2000/78 interdit, en principe, les discriminations fondées sur la religion, y compris des organismes publics, dans l'accès à tous les types et à tous les niveaux de formation professionnelle.
 16. L'article 2.2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dispose que « *toute discrimination (...) indirecte fondée sur (...) la religion ou les convictions (...) est interdite en matière (...) de formation professionnelle* ».
 17. L'article 1^{er}, alinéa 2 de la même loi dispose que « *constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, 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 but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ».

Un questionnaire détaillé relatif aux habitudes alimentaires des candidats, critère de sélection

18. Il ressort des questionnaires des candidats retenus, transmis par la Société . . . que la rubrique relative au régime alimentaire, qui leur est demandé de renseigner, est très détaillée.
19. Ce formulaire a été remis aux candidats avant même la sélection, ce que Pôle emploi ne conteste pas.
20. Il ressort de la note « conditions générales » transmise par la société . . . que la fiche « accommodation registration form », doit être « remplie par le stagiaire avant son départ » et « sert de support d'information à l'organisme intermédiaire d'accueil lors de sa recherche de logement ».
21. La référence au « stagiaire » semble indiquer que ce questionnaire doit, en principe, être utilisé, une fois la sélection des candidats effectuée, afin de les placer, au mieux, dans les familles d'accueil. Or, il apparaît très clairement en l'espèce, que tel n'a pas été le cas.
22. Les témoignages produits par Mademoiselle . . . à l'appui de sa réclamation ainsi que l'examen comparatif des candidatures retenues semble mettre en évidence que sa candidature a été écartée sur la base de ce questionnaire.
23. Les témoins affirment que la réclamante leur aurait confié que l'essentiel des questions posées aurait porté sur son régime alimentaire.
24. Ils soulignent également que l'entretien de Mlle . . . aurait été très bref (moins de 5 minutes)
25. En outre la comparaison réalisée entre les candidatures retenues (11) et celle de Mlle . . . révèle qu'aucun élément objectif ne justifie sa mise à l'écart.
26. Mlle . . . et Mlle . . . justifient comme Mlle . . . d'un Master 2. M. . . justifie d'un DESS en Ingénierie de la maîtrise d'œuvre et d'un diplôme d'architecture. Mlle . . . est titulaire d'un MASTER ESSEC.
27. Le domaine de formation de Mlle . . . est le commerce international import-export, celui de Mlle . . . est le commerce. Toutes deux souhaitent travailler dans ce secteur.
28. Mlle . . . indique dans son dossier qu'elle souhaite « perfectionner son anglais » et « le parler tel un anglophone », « mon projet m'oblige à avoir une très bonne connaissance de l'anglais lors de négociation par exemple. »
29. Mlle . . . y indique quant à elle qu'elle souhaite « découvrir la culture anglaise, améliorer son anglais et obtenir des compétences supplémentaires professionnelles et personnelles ».

-
-
30. Mlle . est bonne en lecture, à l'écrit et en compréhension, et assez bonne en expression orale. Elle justifie du TOEIC niveau 620. Elle a déjà eu une pratique professionnelle de la langue du pays de destination, elle a déjà réalisé deux séjours linguistiques.
 31. Le niveau d'anglais de Mlle est très bon en lecture, et bon à l'écrit et assez bon en compréhension et expression orale.
 32. Il ressort des éléments précités que Mlle possède un niveau de formation équivalent à celui de 4 autres candidatures retenues ; dont l'une d'entre elles, Mlle présente une spécialisation en commerce avec un très bon niveau d'anglais, soit un profil en tout point identique à celui de Mlle
 33. Aussi, l'argument de Pôle emploi selon lequel Mlle n'était pas prioritaire compte tenu de son niveau de formation (Master 2) et de son niveau d'anglais déjà très bon, est inopérant.
 34. Ainsi, seules ses habitudes alimentaires, prises en compte lors de la sélection, semblent être à l'origine de son éviction.
 35. Or, ces informations renvoient indirectement à sa pratique religieuse.

Sur l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur la religion

36. La question qui se pose est de savoir si la fiche « Accomodation Registration Form » contenant notamment un item relatif aux habitudes alimentaires des candidats, qui constitue une pratique en apparence neutre, poursuit un objectif légitime par rapport au but recherché et si les moyens utilisés pour atteindre ce but sont appropriés et nécessaires.
37. Le fait de recueillir des informations sur le régime alimentaire des candidats paraît légitime au regard du but recherché, à savoir le placement des stagiaires au sein des familles d'accueil.
38. En revanche cette pratique ne semble pas appropriée dans la mesure où ces informations sont susceptibles de servir de fondement à des décisions défavorables en matière d'accès à une formation.
39. A fortiori, cette pratique n'apparaît pas nécessaire dès lors qu'il s'agit d'un hébergement en demi-pension et qu'il est précisé dans le document « conditions générales » que ces informations relatives aux habitudes alimentaires du stagiaire n'engage pas « la famille à fournir un régime alimentaire particulier au stagiaire (viande halal, nourritures végétarienne etc.) dans le cadre de la demi pension ».
40. Il revient au stagiaire, adulte, de s'adapter à la famille et de ne pas perturber son mode de vie.
41. En conséquence, il apparaît que la pratique qui consiste à recueillir, en amont de la sélection, des informations relatives au régime alimentaire et à les utiliser pour

- procéder au choix des candidats constitue une discrimination indirecte ayant eu pour effet d'écarter la candidature de Mlle] en raison de ses convictions religieuses.
42. A cet égard, dans son courrier du 30 mars 2011, la société envisage de modifier cette pratique dans le cas où le Défenseur des droits conclurait à une discrimination indirecte dans le cas de Mlle]
« nous verrions une possibilité pour introduire une organisation différente dans le processus d'examen des candidatures et de sélection des bénéficiaires :
• procéder par correspondance, soit par lettre, soit par e-mail postérieurement à l'entretien de sélection. »
43. Mlle] a informé la haute autorité par courrier électronique du 18 mars 2010 qu'elle était finalement parvenue à intégrer le programme LEONARDO DA VINCI par le biais d'un autre représentant de Pôle emploi et d'un autre organisme.
44. Elle indique que le processus de sélection reposait uniquement sur son projet professionnel et qu'elle n'avait à remplir aucun questionnaire sur son régime alimentaire.
45. Elle affirme que sa sélection la conforte dans l'idée que le refus de Monsieur , représentant Pôle emploi et de l'organisme ' était fondé sur son régime alimentaire et donc sur ses croyances.
46. Par courrier du 11 mars 2011, Pôle emploi a répondu à la notification de charges adressée par la haute autorité.
47. D'une part, Pôle emploi soutient que « Concernant les éléments de vie privée du candidat, il ne s'agit pas de critères entrant dans le processus de sélection. Ils sont d'ailleurs abordés après les éléments professionnels et ne sont pas reliés à la sélection mais à la gestion du quotidien en cas de participation au séjour.[...] les choix de vie exprimés par les candidats ne sont évidemment pas pris en compte pour accepter ou refuser une candidature ».
48. Or, il a été démontré précédemment que le questionnaire relatif aux habitudes alimentaires est soumis aux candidats en amont de la sélection.
49. En outre, l'essentiel des questions posées par le jury à Mlle] aurait porté sur ses pratiques alimentaires.
50. Son entretien aurait duré moins de 5 minutes contre 15 pour les autres candidats.
51. A l'appui de sa démonstration, Pôle emploi évoque le dossier de Mme dont la candidature a été retenue lors de la première sélection et qui partagerait les mêmes pratiques alimentaires que Mlle]
52. Cependant, Madame ne précise pas, contrairement à Mlle qu'elle ne mange que « halal ». Il apparaît donc clairement que Mlle et Mme n'ont pas mentionné les mêmes pratiques alimentaires et que l'argument développé par Pôle emploi ne saurait être accueilli.

-
53. D'autre part, le fait que Mlle [redacted] aurait été retenue lors d'une seconde sélection ne suffit pas à démontrer que lors de la première sélection, cette dernière n'aurait pas fait l'objet d'une discrimination. Cet argument ne saurait être retenu comme sérieux.
54. Par ailleurs, Pôle emploi soutient que Mlle [redacted] « axait son intérêt pour le projet sur des éléments culturels et un enrichissement personnel ». Or, à la lecture du formulaire de candidature de Mlle [redacted], il ressort que l'intérêt porté au programme LEONARDO DA VINCI par la réclamante n'est pas seulement personnel mais également professionnel.
55. En outre, les motivations exprimées par Mlle [redacted] sont sensiblement les mêmes que celles des candidats retenus.
56. Pour exemple, Mlle [redacted] écrit « *Le programme Leonardo pourrait me permettre de renforcer mes compétences professionnelles en m'ouvrant à de nouvelles manières de vivre et de travailler* ».
57. Par ailleurs, dans son courrier électronique du 18 mars 2010, la réclamante affirme que lors de la seconde sélection, elle a exposé les mêmes motivations qu'à l'occasion de l'entretien tenu le 20 mars 2009.
58. Enfin, Pôle emploi reconnaît que Mlle [redacted] avait un profil similaire à celui de Mlle [redacted] sans pour autant apporter de justifications objectives à la mise à l'écart de Mlle [redacted]. A titre de rappel, la seule différence entre les candidatures de Mlle [redacted] et Mlle [redacted] était le régime alimentaire.
59. En outre, l'argument de Pôle emploi selon lequel M. [redacted] et Mme [redacted], n'ont pas été retenus est sans incidence car Pôle Emploi n'a pas transmis les dossiers de ces candidats et n'apporte aucun élément objectif pour justifier l'exclusion de la candidature de Mlle [redacted].
60. Le Défenseur des droits décide de :
- Conclure à l'existence d'une discrimination indirecte résultant du processus de sélection ; Processus qui a eu pour effet d'écartier Mademoiselle [redacted] en raison de ses convictions religieuses.
 - Recommander à Pôle Emploi et à l'organisme [redacted] de modifier leur pratique afin d'éviter la prise en compte de critères neutres en apparence, mais susceptibles d'être discriminants et d'en rendre compte dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente décision.