Rapport annuel

2008



HALDE

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

08 1000 5000

www.halde.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Le mot du Président



La lutte contre les discriminations, la lutte pour l'égalité sont au cœur du modèle républicain.

La HALDE y est engagée avec une totale détermination.

Elle veut être en premier lieu un recours efficace pour les victimes de discriminations. La croissance du nombre de réclamations, 7 788 en 2008, témoigne de la confiance qu'elle inspire et du progrès de sa notoriété.

La mise en place d'un réseau de correspondants locaux, qui couvrira tous les départements à la fin de l'année 2009, lui permettra d'être plus proche du terrain, plus humaine et d'apporter des solutions à plus de cas individuels.

En parallèle, dans les domaines de l'emploi, public et privé, du logement, de l'éducation, les recommandations de la HALDE, les bonnes pratiques qu'elle diffuse, les partenariats qu'elle anime permettent à la fois de prévenir des discriminations et de progresser dans la voie d'une égalité réelle des chances tout au long de la vie.

Enfin, la HALDE ne se borne jamais à émettre des recommandations ou à prendre des positions. Elle s'attache toujours à en suivre la mise en œuvre effective et à mesurer les résultats de son action.

De tout cela, le présent rapport rend compte. Il témoigne de la compétence et de l'engagement de tous les collaborateurs de la HALDE sous l'autorité du Collège. Je souhaite les en remercier ici.

La HALDE sait que la lutte contre les discriminations, une réelle égalité des chances ne peuvent dépendre de sa seule action ; elles impliquent un volontarisme républicain des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, une mobilisation des acteurs économiques et sociaux et des administrations. La crise économique que traverse le monde ne fait que renforcer la nécessité de cette mobilisation.

La HALDE, autorité administrative indépendante, y contribue dans toute la mesure de ses moyens.

Louis SCHWEITZER

Sommaire

Présentation de la HALDE 4
Les membres du Collège 6
La composition du Comité consultatif 8
L'organisation administrative 9

1 L'activité en 2008

Le traitement des réclamations 11
Les suites réservées aux mesures décidées par le Collège 20
Les saisines reçues par les correspondants locaux 29
Les appels (au n° 08 1000 5000) 32
Le site internet 33
La promotion de l'égalité 33
L'agenda 35
Les éléments sociaux 38
Le rapport financier 39

2 Les trois priorités

L'emploi 41
Le logement 53
L'éducation 56

Annexes

Les principales délibérations 64
La jurisprudence 74
Les lois et décrets 78
Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique 88

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 onze membres qui décide des suites à donner aux réclamations, peut se saisir d'office de faits de discriminations et formule les 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 simple 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'explications, 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 toute mesure d'instruction que ce dernier juge utile.

La HALDE aide les victimes de discriminations 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 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 le principe d'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 les 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.

Les membres du Collège

Louis SCHWEITZER
Président de la HALDE
Président du conseil d'administration de Renault
Président du conseil d'administration d'Astra Zeneca

Marie-Thérèse BOISSEAU
Vice-présidente de la HALDE
Ancien ministre
Présidente du Comité de suivi du plan pour la qualité de vie des personnes atteintes de maladies chroniques

Catherine CHOUARD
Fondatrice d'un cabinet de conseil en développement durable des ressources humaines
Précédemment DRH Groupe d'Elior, GrandVision, DHL International

Amar DIB
Sociologue
Président national de la Fédération des Clubs Convergences
Administrateur de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations

Sihem HABCHI
Présidente de l'association Ni Putes Ni Soumises

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

Jean-Yves MONFORT
Conseiller à la Cour de cassation

Nicole NOTAT
Présidente-directrice générale de Vigeo
Ancienne secrétaire générale de la CFDT

Marie-France PICART
Directrice associée de Prodiovisuel International
Experte conseil en communication et médias
Ancienne Grande Maîtresse de la Grande Loge Féminine de France

Olivier ROUSSELLE
Conseiller d'État
Ancien directeur du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD)

Adolphe STEG
Professeur de médecine (chirurgien urologue)
Membre du Conseil économique et social

Le Collège a tenu 31 séances du 1er janvier au 31 décembre 2008.

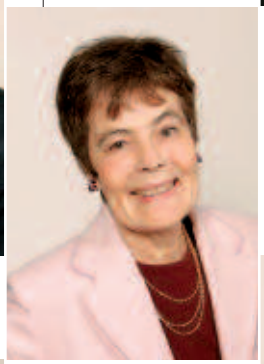
Louis
SCHWEITZER



Olivier
ROUSSELLE



Marie-Thérèse
BOISSEAU



Claude-Valentin
MARIE



Sihem
HABCHI





Adolphe
STEG



Jean-Yves
MONFORT



Amar
DIB



Catherine
CHOUARD



Nicole
NOTAT



Marie-France
PICART

La composition du Comité consultatif

Joël THORAVAL, président du Comité consultatif, président de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH)**

Mouloud AOUNIT, secrétaire général du Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP)

Philippe BENASSAYA, vice-président de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA)*

Marie-Line BRUGIDOU, déléguée nationale à la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC)*

Carole DA SILVA, présidente de l'Association pour favoriser l'intégration professionnelle (AFIP)

Anne DEBET, professeur à l'université de Paris XII, ancien membre de la CNIL*

Arnaud DE BROCA, secrétaire général 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)

Nathalie FERRE, maître de conférences en droit privé à l'université Paris XIII*

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

Marie-Thérèse LANQUETIN, juriste, chercheur

Jacqueline LAUFER, professeur au groupe HEC

Soumia MALINBAUM, Membre de la commission "Entreprise, entrepreneurs et société" du Medef et présidente de l'Association française des managers de la diversité (AFMD)*

Michel MINÉ, professeur associé de droit du travail au CNAM (chaire de droit social)

Mohammed OUSSEDIK, membre de la Commission exécutive confédérale de la Confédération générale du travail (CGT)*

Catherine TEULE, Membre du Comité central de la ligue des droits de l'homme (LDH), vice-présidente de l'association européenne de défense des droits de l'homme*

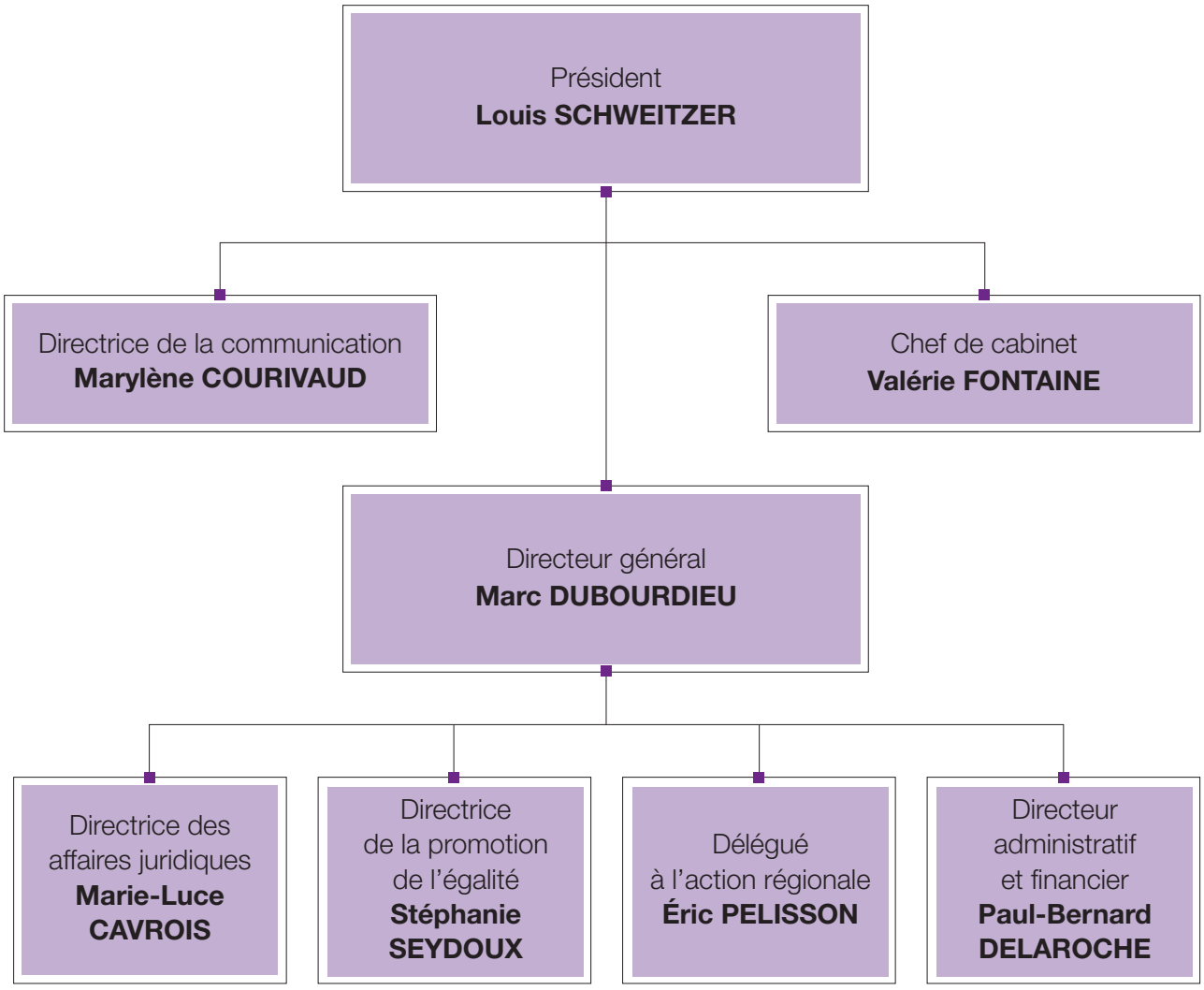
Samuel THOMAS, vice-président de SOS racisme, président de la Fédération nationale des maisons des potes

Catherine TRIPON, porte-parole de la Fédération de l'autre cercle

* Nouveaux membres nommés par le Collège par la délibération du 15 septembre 2008, lors du renouvellement du Comité consultatif, pour un mandat de trois ans, en remplacement de **Jean-François AMADIEU**, professeur en sciences de gestion (université de Paris I), **Françoise COCUELLE**, présidente de l'Association entreprise et diversité, **Anousheh KARVAR**, secrétaire nationale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), **Véronique LOPEZ-RIVOIRE**, responsable juridique de Force ouvrière (FO), **Francis MESSNER**, directeur de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS), **Richard SERERO**, secrétaire général de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA).

** Jusqu'au 30 novembre 2008, date de la fin de son mandat à la présidence de la CNCDH.

L'organisation administrative



1

L'activité en 2008

Le traitement des réclamations

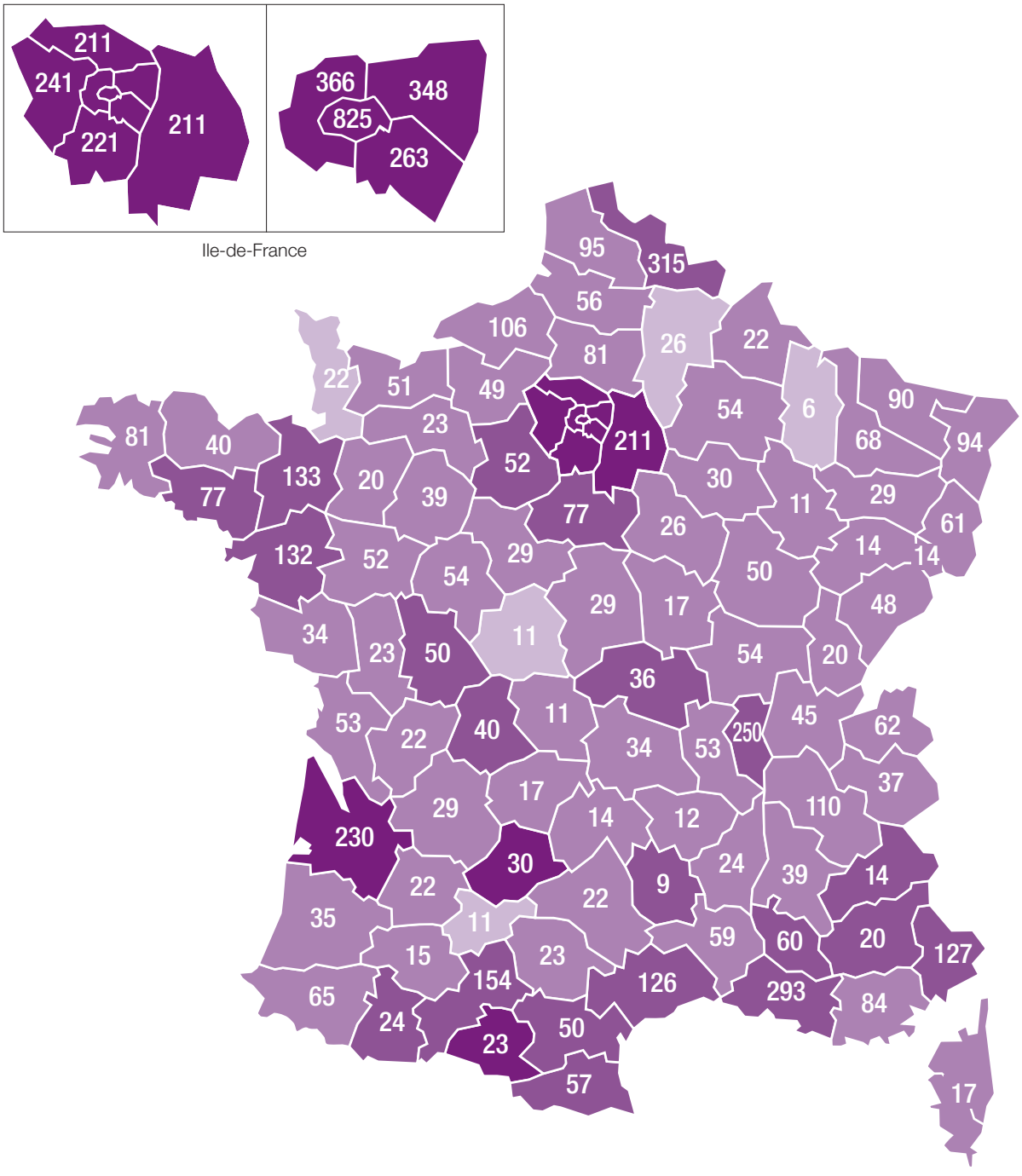
Les réclamations enregistrées par courrier ou internet

7 788 réclamations ont été enregistrées, en 2008, par la direction des affaires juridiques, soit une augmentation de 25 % par rapport à 2007.
Le nombre moyen mensuel de réclamations déposées est passé de 141 en 2005, à 338 en 2006, pour atteindre 518 en 2007 et 649 en 2008.

	Réclamations
2005	1 410
2006	4 058
2007	6 222
2008	7 788
Total	**19 478**

2 633 saisines ont été enregistrées par un formulaire mis en place sur internet au 1er janvier 2008. Les saisines en ligne ont été multipliées par 2,5 depuis le début de l'année.

Carte géographique des réclamations enregistrées en 2008 (hors permanences des correspondants locaux)



Ratio par population
(nombre par million d'habitants)

- moins de 50
- 50 à 99
- 100 à 149
- 150 et plus

Les chiffres portés dans les départements correspondent au nombre de réclamations enregistrées en 2008.

+ 45 venant de l'étranger

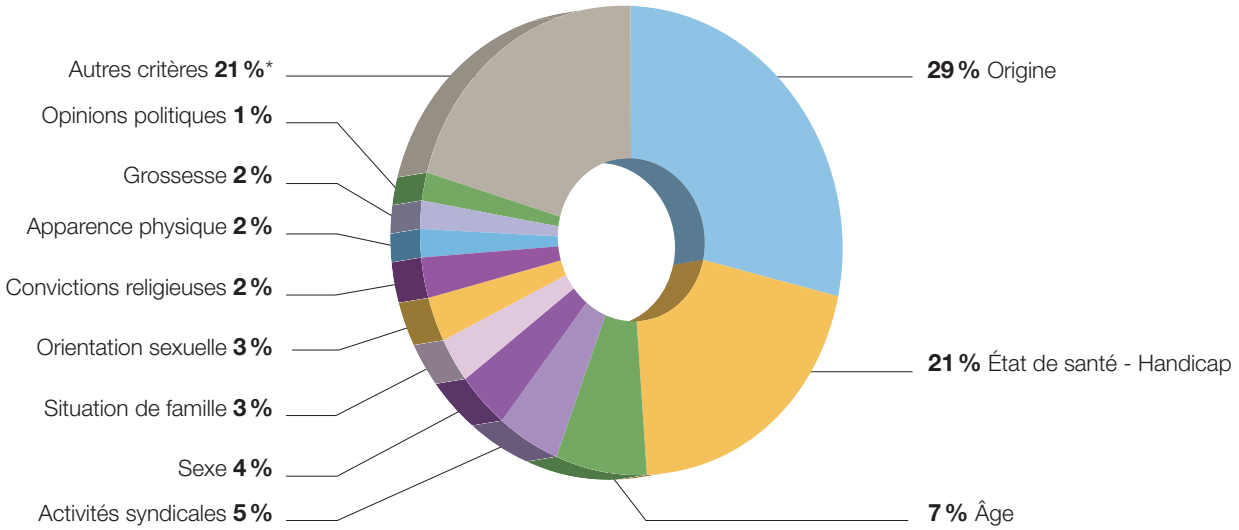
L'origine demeure le critère le plus souvent invoqué avec 29 % des réclamations, avant le critère santé-handicap, deuxième critère invoqué avec 21 %.
L'emploi demeure le domaine le plus important avec 50 % des réclamations.

Répartition des réclamations enregistrées en 2007 et 2008 par critère

	2007		2008	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Origine	1 690	27 %	2 272	29 %
État de santé - Handicap	1 349	22 %	1 623	21 %
Âge	391	6 %	530	7 %
Activités syndicales	372	6 %	398	5 %
Sexe	366	6 %	309	4 %
Situation de famille	152	2 %	235	3 %
Orientation sexuelle	113	2 %	240	3 %
Convictions religieuses	110	2 %	183	2 %
Apparence physique	79	1 %	138	2 %
Grossesse	–	–	126	2 %
Opinions politiques	39	1 %	95	1 %
Mœurs	–	–	14	–
Caractéristiques génétiques	–	–	2	–
Autres critères*	1 561	25 %	1 623	21 %
Total	**6 222**	**100 %**	**7 788**	**100 %**

*La rubrique "Autres critères" regroupe les réclamations qui se révèlent hors champ de compétence de la HALDE.

Répartition des réclamations enregistrées en 2008 par critère

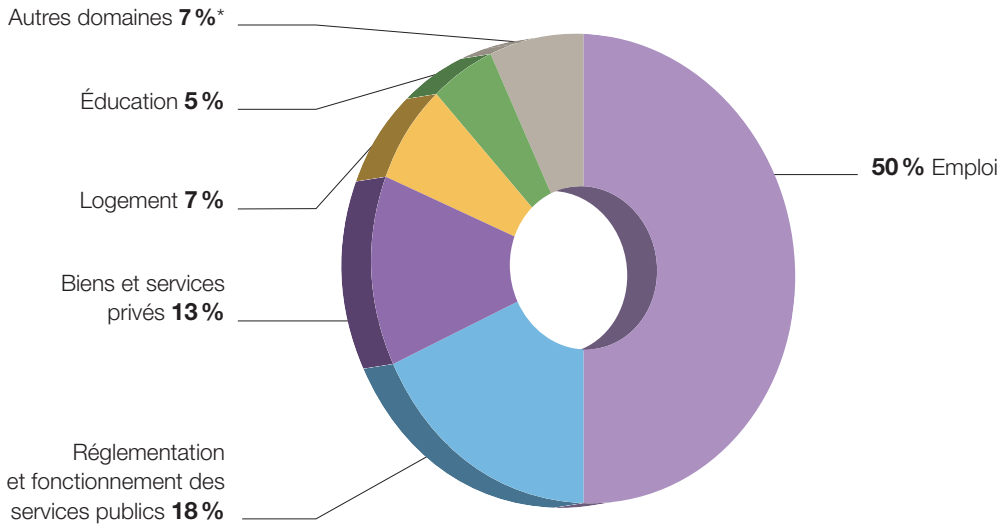


Répartition des réclamations enregistrées en 2007 et 2008 par domaine

	2007		2008		
	Nombre de réclamations	Pourcentage du total	Nombre de réclamations	Pourcentage du total	
Emploi privé - Carrière	1 487	24 %	1 837	24 %	50 %
Emploi privé - Embauche	509	8 %	663	9 %	
Emploi public - Carrière	858	14 %	1 109	14 %	
Emploi public - Recrutement	263	4 %	195	3 %	
Fonctionnement des services publics	757	12 %	848	11 %	18 %
Réglementation	209	8 %	551	7 %	
Biens et services privés	825	13 %	1 047	13 %	13 %
Logement privé	178	3 %	305	4 %	7 %
Logement public	202	3 %	195	3 %	
Éducation - Primaire et secondaire	118	2 %	173	2 %	5 %
Éducation - Autres formations	132	2 %	184	2 %	
Éducation - Enseignement supérieur	34	1 %	78	1 %	
Autres domaines*	350	6 %	603	7 %	7 %
Total	**6 222**	**100 %**	**7 788**	**100 %**	**100 %**

*La rubrique "Autres domaines" regroupe les réclamations qui se révèlent hors champ de compétence de la HALDE.

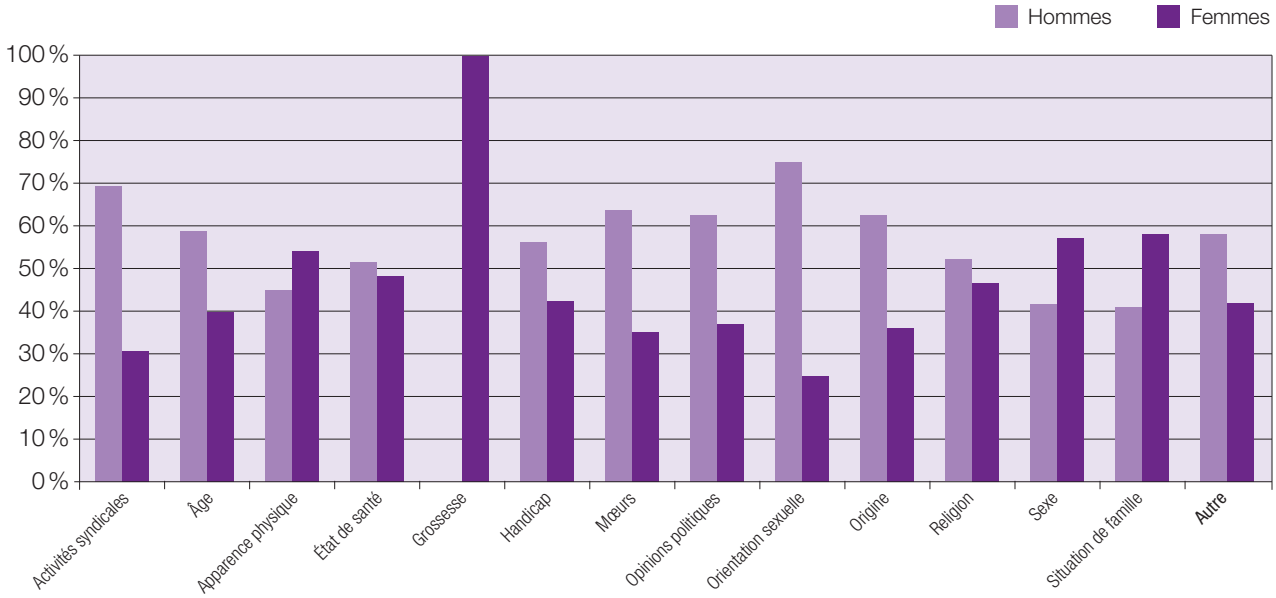
Répartition des réclamations enregistrées en 2008 par domaine



58 % des réclamations sont déposées par des hommes et 42 % par des femmes.

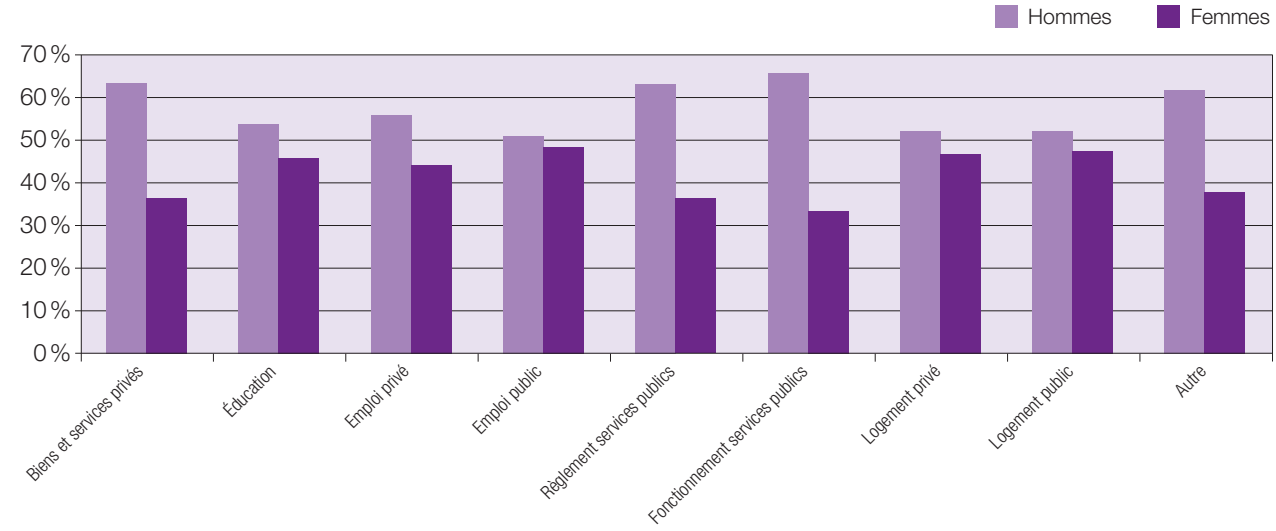
Pour les réclamations concernant le critère "sexe", 57 % proviennent des femmes et 43 % des hommes.

Répartition des réclamations selon le sexe et le critère



À titre d'illustration, pour le critère "Activité syndicale", 69 % des réclamations proviennent d'hommes et 31 % de femmes.

Répartition des réclamations selon le sexe et le domaine



L'instruction des réclamations

Au 31 décembre 2008, la HALDE a clos 6 414 dossiers, 4 032 dossiers étaient en cours d'instruction dont 1 435 dossiers ouverts depuis plus de six mois et 834 dossiers ouverts depuis plus de douze mois. La durée de l'instruction varie selon la complexité du cas.

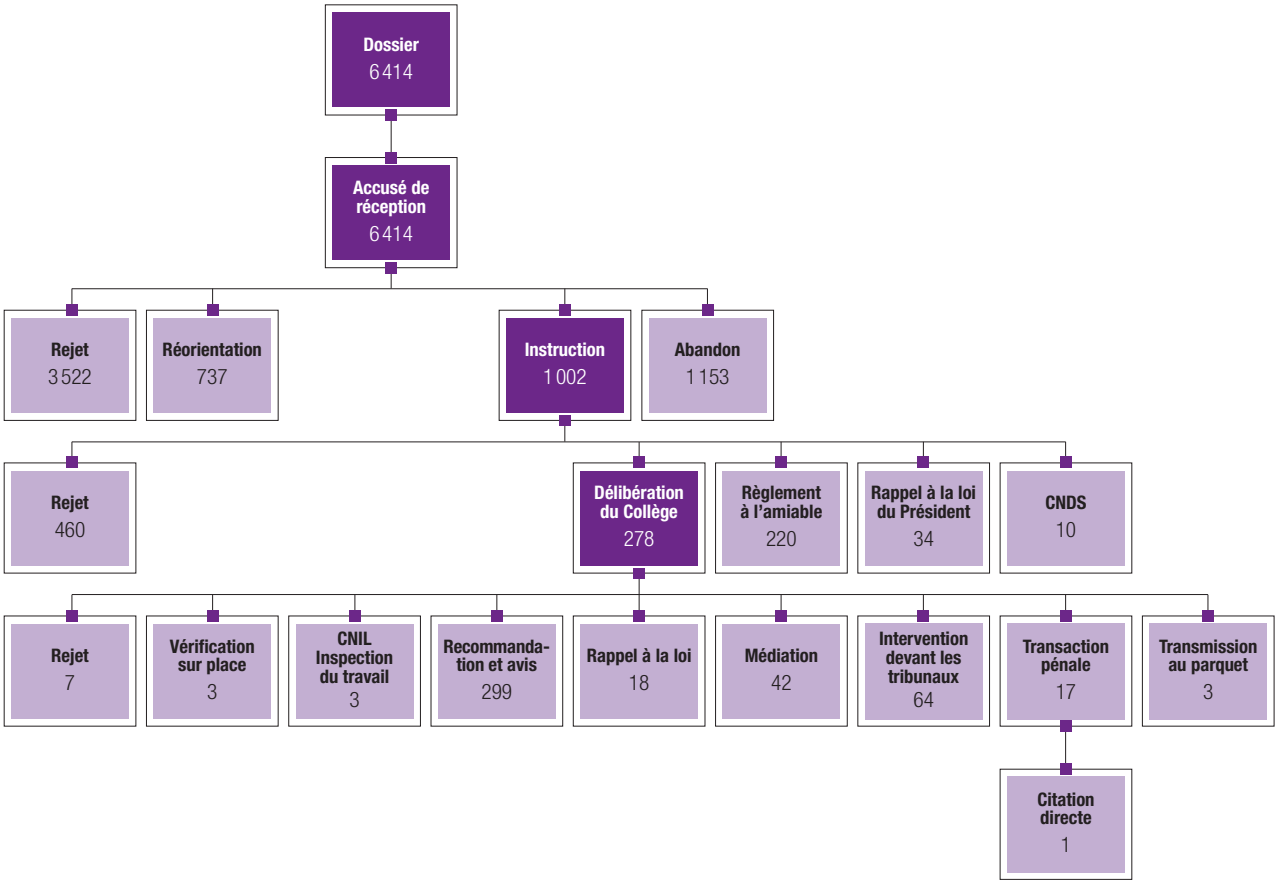
	Réclamations	Dossiers clos
2005	1 410	363
2006	4 058	2 143
2007	6 222	6 526
2008	7 788	6 414
Total	**19 478**	**15 446**

Parmi les 6 414 dossiers clos au cours de l'année 2008 :

- 3 522 dossiers ont été rejetés pour irrecevabilité, soit 55 % des dossiers.
- 737 dossiers, hors compétence de la HALDE, ont pu être réorientés en 2008 vers les institutions compétentes, soit 11,5 % des dossiers.
- 1153 dossiers ont été abandonnés sur désistement du réclamant ou en l'absence de réponse aux sollicitations de la HALDE, soit 18 % des dossiers.
- 1002 réclamations ont fait l'objet d'une instruction approfondie, soit 15,6 % des dossiers :
  - 460 ont été clos avant la présentation au Collège, la discrimination alléguée n'étant pas établie.
  - 220 dossiers ont connu une issue positive en cours d'instruction, suite à un accord amiable entre les parties.
  - 10 dossiers ont été transmis à la Commission nationale de déontologie de la sécurité dans le cadre des modalités de saisines ouvertes par la loi n° 2007-297 du 5 mars 2007.
  - 34 dossiers ont fait l'objet d'un rappel à la loi par le président de la HALDE, en application de la délibération n° 2007-169 du 11 juin 2007.
  - 278 dossiers ont été présentés au Collège qui a pris une délibération.

En 2008, la HALDE a eu recours à des auditions et a procédé à des vérifications sur place.

Circuit des dossiers clos en 2008



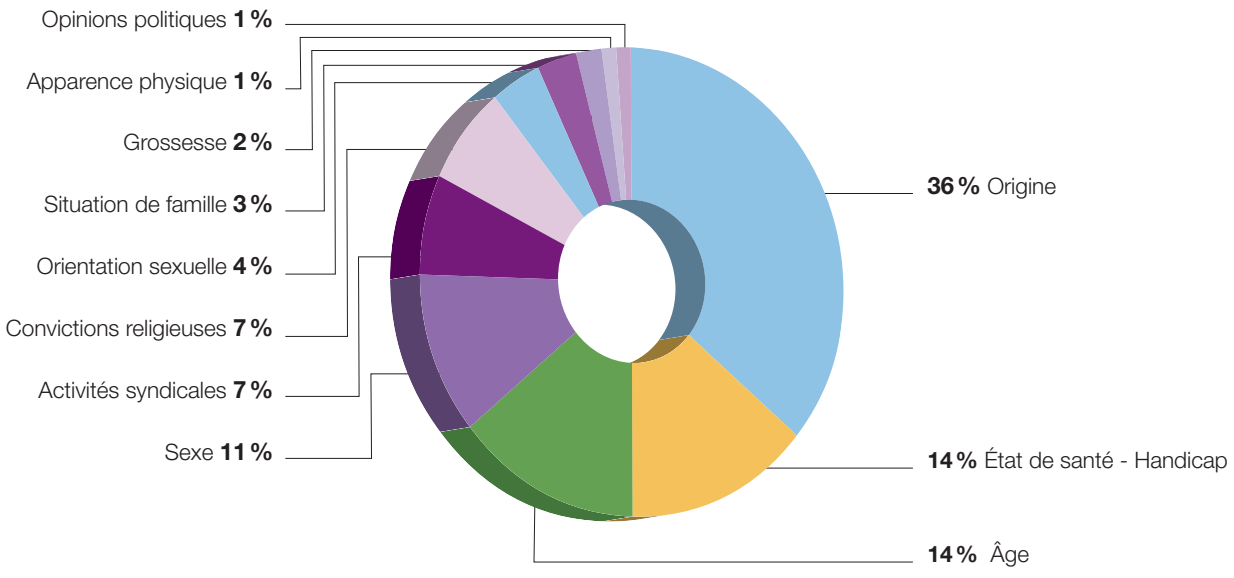
Les délibérations du Collège

Le Collège a pris 278 délibérations qui ont donné lieu à 457 mesures parmi lesquelles 299 recommandations adressées au gouvernement, aux collectivités publiques et aux entreprises. Parmi les recommandations, 242 ont une portée générale et 57 une portée individuelle. Le critère de l'origine apparaît dans 36 % des délibérations.
Les délibérations concernent le domaine de l'emploi (63 %) avant celui du fonctionnement et de la réglementation des services publics (20 %).

Délibérations par critère

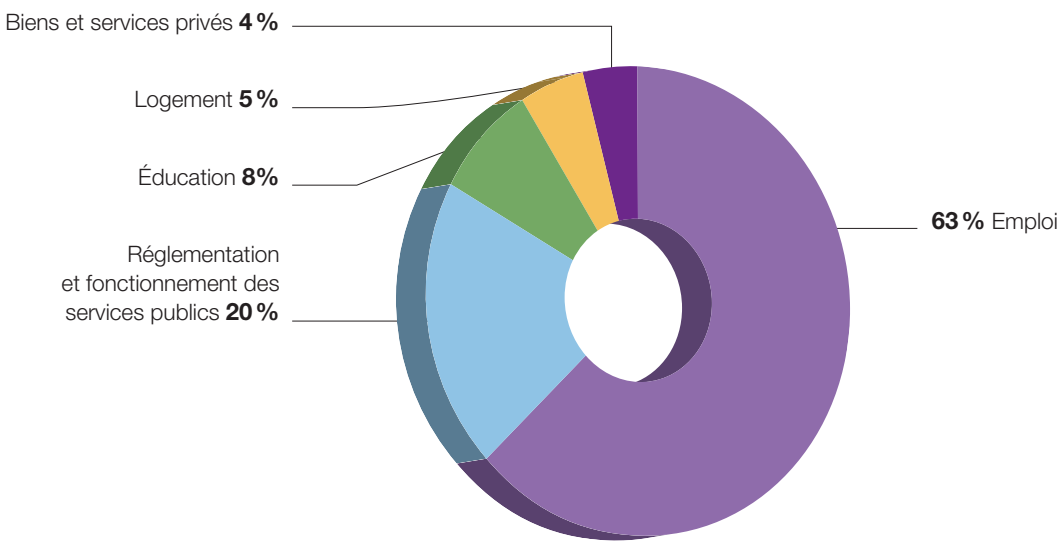
	2008	
	Nombre de délibérations	Pourcentage du total
Origine	111	36 %
État de santé - Handicap	43	14 %
Âge	42	14 %
Sexe	33	11 %
Activités syndicales	22	7 %
Convictions religieuses	21	7 %
Orientation sexuelle	12	4 %
Situation de famille	10	3 %
Grossesse	6	2 %
Apparence physique	3	1 %
Opinions politiques	2	1 %
Total	**305***	**100 %**

* Certaines des 278 délibérations portent sur plusieurs critères de discrimination.



Délibérations par domaine

	2008		
	Nombre de délibérations	Pourcentage du total	
Emploi privé - Carrière	63	23 %	63 %
Emploi privé - Embauche	27	10 %	
Emploi public - Carrière	78	28 %	
Emploi public - Recrutement	6	2 %	
Réglementation des services publics	41	14 %	20 %
Fonctionnement des services publics	18	6 %	
Éducation - Autres formations	13	5 %	8 %
Éducation - Enseignement supérieur	5	2 %	
Éducation - Primaire et secondaire	3	1 %	
Logement privé	12	4 %	5 %
Logement public	2	1 %	
Biens et services privés	10	4 %	4 %
Total	**278**	**100 %**	**100 %**



Mesures décidées par le Collège

Conformément aux mesures décidées, la HALDE a présenté des observations dans 64 dossiers devant l'ensemble des juridictions.
Cette audition de la HALDE est de droit, conformément à la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

42 médiations ont été engagées en 2008, dont plus du tiers ont concerné le maintien dans l'emploi et l'aménagement de poste en lien avec la santé et le handicap. La HALDE a formé un réseau de médiateurs spécialisés en 2008.

Les 17 transactions pénales proposées ont apporté une réponse à des refus d'accès à l'embauche et d'accès aux biens.
Par ailleurs, suite à un refus de transaction pénale par un mis en cause, la HALDE a procédé à une citation directe, pour la première fois. Elle a donné lieu à une condamnation pénale pour refus d'embauche *(voir page 41)*.
Des tests de discrimination en matière d'accès au logement privé effectués en 2008 ont donné lieu à 6 transmissions au parquet début 2009 *(voir page 54)*.

Tableau comparatif des mesures décidées par le Collège

	2006	2007	2008
Interventions devant les tribunaux	48	115	64
Rappels à la loi	42	24	18
Recommandations et avis	151	332	299
Transmissions au parquet	10	1	3
Transmission à l'inspection du travail	–	–	1
Transmissions à la CNIL	–	–	2
Citation directe	0	0	1
Médiations	33	49	42
Transactions pénales	20	28	17
Réclamations rejetées	8	8	7
Vérifications sur place	0	2	3
Total	**312**	**557**	**457**

Les suites réservées aux mesures décidées par le Collège 2005-2006-2007

		2005	2006	2007
Recommandations générales	Suivies	14	55	114
	Non suivies	10	26	43
	Décisions en attente	0	6	40
	Total	**24**	**87**	**197**
Recommandations individuelles	Suivies	5	44	78
	Non suivies	0	8	30
	Décisions en attente	0	12	27
	Total	**5**	**64**	**135**
Observations devant les tribunaux	Suivies	1	29	65
	Non suivies	0	6	15
	Décisions en attente	0	13	35
	Total	**1**	**48**	**115**
Médiations	Succès	1	12	30
	Échec	0	21*	15
	En cours	0	0	4
	Total	**1**	**33**	**49**
Transmissions au parquet	Condamnations	1	0	0
	Classements et 3e voie	8	9	0
	Relaxe	1	0	0
	En cours	4	1	1
	Total	**14**	**10**	**1**
Transactions pénales	Acceptées et homologuées	Sans objet	20	27
	Refusées	Sans objet	0	1

* Dont 10 dans le cadre d'un même dossier.

Depuis la création de la HALDE, les mesures décidées par le Collège font l'objet d'un suivi.

Les suites données aux délibérations de la HALDE sont le plus souvent favorables. Pour les délibérations dont les suites sont connues, la proportion de suites positives s'établit comme suit :

- 5 % pour les transmissions au parquet (une condamnation),
- 54 % pour les médiations,
- 70 % pour les recommandations générales,
- 77 % pour les recommandations individuelles,
- 82 % pour les observations présentées devant les tribunaux,
- 98 % de transactions pénales proposées au parquet ont été homologuées.

Les avancées les plus significatives

La HALDE a obtenu en 2008 des avancées significatives dans la prise en compte des discriminations. Certaines recommandations ont permis une évolution des textes réglementaires et des pratiques professionnelles. Des dédommagements ont également été obtenus pour les personnes discriminées.

Les mesures les plus significatives ont porté sur la modification des limites d'âge pour l'embauche ou le départ à la retraite, sur des inégalités entre hommes et femmes dans le bénéfice de certains avantages sociaux, sur l'accès des enfants souffrant d'allergies aux cantines scolaires ou encore sur les conditions de délivrance de la carte d'identité pour les gens du voyage.

Des évolutions de textes et de pratiques professionnelles

La prise de conscience du caractère discriminatoire des **limites d'âge**, qui apparaissaient légitimes encore récemment, a été suivie de décisions concrètes. EDF et GDF ont ainsi supprimé les limites d'âge à l'embauche. La fonction publique hospitalière a fait de même pour l'accès à la profession d'infirmier/e. La limite d'âge à 60 ans, pour tout avancement pour les fonctionnaires de catégorie A de l'administration du Trésor a aussi été supprimée. L'âge maximum pour le rachat de trimestres d'études supérieures a été relevé de 60 à 65 ans. Le caractère discriminatoire des mises à la retraite d'office en dehors d'objectifs légitimes a été reconnu. Les contractuels de l'Éducation nationale ou les pilotes de lignes devraient avoir la possibilité d'exercer plus longtemps.

Concernant **les inégalités entre les femmes et les hommes**, la HALDE a été saisie du mode de calcul des droits à pension et du bénéfice des bonifications pour l'éducation des enfants. Certains régimes particuliers, comme la caisse de retraite des clercs de notaire et celle de la RATP, ont déjà supprimé les différences entre hommes et femmes. La HALDE maintient sa position pour que le régime général supprime les différences, sans que l'harmonisation se fasse par le bas.

Tout refus opposé aux **enfants souffrant d'allergies à l'accès aux cantines scolaires** est désormais reconnu comme discriminatoire. De nombreuses mairies sont intervenues pour mettre en place les mesures permettant d'accueillir ces enfants dans les cantines scolaires.

La HALDE a transmis au gouvernement ses recommandations concernant la situation des **gens du voyage**. Une première avancée a pu être constatée pour la délivrance des cartes nationales d'identité, puisqu'une circulaire du ministre de l'Intérieur a rappelé aux préfets le principe de non-discrimination en matière d'attribution des documents d'identité.

Des dédommagements obtenus

Un conseil des prud'hommes, prenant appui sur les observations de la HALDE, a retenu la notion de la **discrimination par association** dans une affaire d'inégalité de traitement en raison des activités syndicales du conjoint et a décidé d'attribuer 15 000 € de dommages et intérêts aux victimes.

Concernant une discrimination dans l'accès au logement, un tribunal de grande instance a pris en compte les observations de la HALDE et, pour la première fois en France, a retenu la notion de discrimination pour fixer des dommages et intérêts à hauteur d'un trimestre de loyers. Dans une autre affaire, c'est l'agence immobilière qui a indemnisé les victimes, comme le souhaitait la HALDE, sur la base d'un trimestre de loyers.

Des décisions de justice face à une réglementation discriminatoire

Dans deux dossiers, les observations de la HALDE ont été validées par les tribunaux. Le **refus de verser les allocations familiales aux enfants étrangers** en situation régulière, entrés sur le territoire en dehors de la procédure du regroupement familial a été considéré discriminatoire. Certains tribunaux des affaires de Sécurité sociale, et la Cour d'appel de Paris se sont prononcés dans le sens préconisé par la HALDE. Les textes n'ont pas encore été modifiés.

Les anciens combattants, citoyens d'anciennes colonies, ont vu un certain nombre de leurs pensions bloquées au niveau où elles étaient au moment de l'accession à l'indépendance (cristallisation). La HALDE avait considéré que la différence de traitement en raison de la nationalité était discriminatoire. La modification des textes n'a permis qu'une décristallisation partielle. La HALDE a présenté ses observations devant la juridiction administrative qui reconnaît le caractère discriminatoire de cette mesure, mais pour les seuls ressortissants des pays parties à l'accord euro-méditerranéen de novembre 1995.

Les principales suites positives des délibérations de la HALDE

Origine

Délibération n° 2007-285. Depuis novembre 2006, la HALDE a été saisie de nombreuses réclamations émanant de parents d'enfants de nationalité étrangère qui se sont vu refuser par les caisses d'allocations familiales le **bénéfice de prestations familiales** en raison du fait que ces enfants sont arrivés sur le territoire français en dehors de la procédure du regroupement familial. Ces décisions ont été prises au motif que les intéressés n'étaient pas en mesure de fournir le certificat de contrôle médical délivré par l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (l'ANAEM, ex-OMI) attestant de la régularité de leur entrée sur le territoire et ce conformément aux dispositions des articles L. 512-2 et D. 512-2 du code de Sécurité sociale. Un rapport spécial a été publié au *Journal Officiel* du 1er septembre 2008.
La HALDE a décidé par sa délibération n° 2007-285 de présenter ses observations devant le tribunal des affaires de Sécurité sociale de Bobigny, qui les a prises en compte ainsi que la Cour d'appel de Paris dans sa décision du 3 juillet 2008.
En revanche, le président de la caisse nationale des allocations familiales refuse toujours de prendre les mesures appropriées afin d'éviter que des discriminations de cette nature ne se reproduisent.

Délibérations n° 2008-77, et 93 à 99. La HALDE a été saisie, pendant le premier semestre 2008, par plusieurs avocats du barreau de Bordeaux, de neuf réclamations relatives à des demandes d'intervention devant le tribunal administratif dans des procédures à l'encontre de refus de **revalorisation de pensions de retraite cristallisées** versées à des anciens militaires de nationalité étrangère. Par ses délibérations de principe n° 2006-217 et n° 2006-218 du 9 octobre 2006, la HALDE avait déjà relevé le caractère discriminatoire de la "cristallisation".
Le tribunal administratif de Bordeaux a invité la HALDE à présenter des observations dans sept cas. En effet, le tribunal administratif a été saisi de plus d'une centaine de refus de revalorisation de pension de retraite. Il a transmis à la HALDE les cas correspondant à des "têtes de série". S'agissant d'un contentieux de masse, le tribunal statue ensuite par voie d'ordonnance.
Le **tribunal administratif de Bordeaux a fait droit** aux réclamations des requérants de nationalité marocaine en prenant en compte l'accord euro-méditerranéen de 1996, mais a rejeté celle du requérant de nationalité sénégalaise.

Délibération n° 2008-128. La HALDE a été saisie de la réclamation d'un parent d'élève relative au récépissé **d'inscription scolaire** de son enfant à l'école maternelle. Sur ce document, la rubrique "nationalité" était renseignée par la mention "Afrique noire". Le Collège, dans sa délibération, a constaté que cette mention, bien que susceptible de donner lieu à des décisions discriminatoires, n'a eu, en l'espèce, aucune conséquence pour l'affectation des enfants dans les différents groupes scolaires. Il a pris acte avec satisfaction de l'engagement de la ville de **supprimer toute mention relative à la nationalité** dans les dossiers des enfants scolarisés dans la commune et des démarches engagées en ce sens.

Délibération n° 2008-23. La HALDE, saisie d'une réclamation relative à un **licenciement discriminatoire**, relève que l'obstruction faite par la société d'huissier de justice mise en cause, qui a refusé de fournir les informations demandées par la HALDE lors de l'enquête, est contraire à l'article 6 de la loi portant création de la HALDE. Se prononçant au vu des seuls éléments fournis par le réclamant, le Collège relève qu'ils font naître un doute sérieux sur le bien-fondé du licenciement qui pourrait ne pas être dénué de tout lien avec les origines du réclamant. Conformément à l'article 14 de la loi portant création de la HALDE, le Collège porte l'ensemble de ces faits à la connaissance de la Chambre nationale des huissiers de justice ainsi qu'à la Chambre départementale du Loiret en leur qualité d'instance disciplinaire. Le conseil des prud'hommes a jugé recevables les observations de la HALDE, considéré le licenciement abusif et ordonné une **indemnisation de la victime** à hauteur de 8 000 €. La Chambre départementale n'a pas encore engagé de procédure disciplinaire.

Délibération n° 2008-157. Les réclamants, des gens du voyage sédentarisés, se sont vu refuser par une préfecture le **renouvellement de leur carte nationale d'identité** (CNI). Les intéressés, de nationalité française, installés depuis dix ans sur un terrain non constructible avaient édifié sans autorisation préalable une cabane. À ce titre, une décision de justice avait constaté l'illégalité de la construction et avait ordonné sa démolition. Se fondant sur cet arrêt, le préfet a refusé de renouveler la CNI des réclamants estimant qu'ils ne justifiaient pas d'un domicile. La HALDE a rappelé que la seule condition posée par

la loi pour la délivrance d'une CNI est que le demandeur ait son domicile réel dans la commune. Invité à présenter ses observations dans le cadre de la procédure contradictoire, le préfet a indiqué aux réclamants que, pour faire suite au courrier de la HALDE, ses services allaient **procéder à l'établissement des CNI.**
Le Collège a pris acte de l'issue positive de ce dossier.
Le Collège a recommandé au ministère de l'Intérieur d'élaborer une circulaire rappelant le droit de toute personne à la délivrance de la carte nationale d'identité, indépendamment des modalités de son logement, même temporaire et sans condition de forme.
Le ministre a suivi les recommandations de la HALDE.

Délibération n° 2007-190. La HALDE a été saisie d'une réclamation relative à un **refus de location** par une agence immobilière fondé sur la nationalité du candidat. L'assurance garantissant le paiement des loyers demande une pièce d'identité délivrée par l'administration française, alors même que les ressortissants communautaires ne disposent pas d'un tel document. La HALDE a présenté ses observations devant le tribunal civil. Dans son jugement du 3 avril 2008, le tribunal d'instance de Montpellier constate l'existence d'une discrimination indirecte et condamne solidairement la compagnie d'assurance et l'agence immobilière au **payement d'un trimestre de loyers de dommages et intérêts**.
Le recours civil pour discrimination en matière de location immobilière a été créé par la loi de modernisation sociale de janvier 2002 mais aucun jugement n'avait encore été rendu sur ce fondement.

Délibération n° 2008-256. Un couple s'était vu **refuser la location d'un appartement** alors même que les revenus stables représentaient 3,75 fois le montant du loyer et qu'il proposait une caution solidaire. Le logement avait, pour finir, été loué à un autre couple dont les revenus ne représentaient que 2,90 % du montant du loyer, sans caution solidaire. Après enquête, la HALDE a considéré que la différence de traitement n'était pas sans lien avec la nationalité turque du conjoint. Elle a demandé à l'agence immobilière mise en cause de proposer une juste réparation, se réservant le droit de présenter ses observations si une procédure civile était entamée. L'accord entre les parties s'est fait sur une **indemnisation du préjudice subi à hauteur d'un trimestre de loyers**.

État de santé - Handicap

Délibération n° 2007-131. Un **refus de réservation d'un billet d'avion** a été opposé à une personne trisomique par une compagnie aérienne, au motif que les personnes présentant un handicap mental ne pouvaient voyager seules. Selon la HALDE, si un refus peut être considéré comme légitime pour des motifs de sécurité, il n'en reste pas moins que de tels motifs doivent être appréciés *in concreto* et non de manière abstraite et générale afin de justifier l'accès à un bien ou à un service à une personne handicapée. La HALDE a recommandé à la compagnie aérienne **l'indemnisation** du préjudice de la victime et une action de **sensibilisation** de ses personnels. Ces recommandations ont été suivies d'effets.

Délibération n° 2008-37. Une aide-soignante n'a pas bénéficié du **renouvellement de son contrat** de trois mois, lorsque l'employeur a été informé que la réclamante ne serait pas en mesure d'assurer ses fonctions en raison de l'intervention chirurgicale qu'elle devait subir. Il n'a renouvelé le contrat que pour la durée restant à courir jusqu'à la date de cette intervention.
Le Collège a considéré que cette décision présentait un caractère discriminatoire à raison de l'état de santé et a demandé **l'indemnisation de la victime**.
L'employeur a versé l'équivalent des salaires de trois mois, durée du contrat initialement prévu.

Délibération n° 2008-104. Le réclamant était **bloqué au grade d'"agent"** depuis 1979. Il ressort de la fiche "déroulement de carrière" du réclamant, que si son niveau de rémunération a évolué de 1987 à 2005, son groupe fonctionnel est resté le même. L'enquête a permis d'établir que l'absence d'avancement de groupe fonctionnel du réclamant était notamment liée au fait que sa situation n'avait pas été examinée par la commission compétente, en raison de ses absences pour maladie. Les parties ont donné leur accord pour une médiation, qui a abouti au **reclassement de l'agent** avec accompagnement professionnel et dédommagement.

Délibération n° 2007-135. La HALDE a été saisie d'une réclamation concernant l'arrêté du 26 septembre 2006 relatif à **l'admission dans l'administration pénitentiaire**. La condition selon laquelle les candidats au concours doivent *"n'être atteints d'aucune affection médicale évolutive pouvant ouvrir droit à un congé de longue maladie ou de longue durée"* conduit à une discrimination à raison de l'état de santé et du handicap des

candidats. Le Collège a décidé, d'une part, de présenter des observations dans l'instance en cours devant le Conseil d'État et, d'autre part, de recommander aux ministres de la Justice et de la Fonction publique de modifier l'arrêté du 26 septembre 2006.
Le Conseil d'État a fait droit aux observations de la HALDE et **ces dispositions ont été annulées**.

Délibération n° 2007-234. Le Collège a considéré que le **refus de la compagnie d'assurer** la réclamante en raison de son **handicap** caractérise l'existence d'une discrimination. Il a recommandé à la compagnie mise en cause de procéder à la suppression de la clause litigieuse et de mettre en place des dispositifs appropriés de formation et de sensibilisation de ses personnels et d'en rendre compte dans un délai de trois mois. Le groupe a suivi les recommandations de la HALDE et la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA) a engagé avec les différents groupes d'assurance une réflexion sur la **prise en compte du handicap** et de la situation de santé afin de respecter le principe de non-discrimination.

Délibération n° 2007-293. Le réclamant, travailleur handicapé au sein d'un institut national de recherche, a saisi la HALDE du refus de son employeur de le faire **bénéficier d'une prime** informatique et ce, conformément aux dispositions du décret n° 71-343 du 29 avril 1971. Le réclamant a estimé être victime de discrimination en raison de son handicap : ayant été recruté par la voie contractuelle, il ne pouvait prétendre à cette prime dont bénéficient les personnes recrutées par voie de concours externe ayant la même activité et le même profil que lui. Le mis en cause a affirmé que le refus opposé au réclamant s'appuierait sur l'interprétation du dispositif réglementaire. Regrettant les conséquences de ce texte à l'égard des personnes handicapées recrutées par voie contractuelle, le mis en cause a décidé, à titre exceptionnel, d'accorder la prime au réclamant, rétroactivement au premier jour de sa titularisation.
Le Collège a recommandé au ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, de mener une réflexion sur les mesures à mettre en place afin de garantir aux personnes handicapées recrutées par la voie contractuelle spécifique, **un alignement sur le statut général des fonctionnaires** recrutés par voie de concours, tant pendant la période de stage qu'après la titularisation. Cette recommandation a été suivie d'effets.

Activités syndicales

Délibération n° 2007-70. La HALDE a conclu à l'existence d'un **harcèlement** discriminatoire en raison des **activités syndicales** du salarié et a décidé de présenter des observations devant le conseil des prud'hommes et le tribunal administratif, devant lequel l'employeur contestait la décision de l'inspection du travail de refuser le licenciement.
Le 28 octobre 2008, le conseil des prud'hommes a repris les décisions rendues par le tribunal administratif et conclut à l'existence *"d'un acharnement procédural et disciplinaire qui aboutit nécessairement à caractériser une volonté de harcèlement moral et de discrimination",* ainsi *"qu'une volonté de stigmatisation et d'ostracisation d'un salarié en fonction de son appartenance syndicale qui caractérisent également le harcèlement moral et la discrimination".* Le tribunal s'est appuyé expressément sur les observations de la HALDE. Le salarié a obtenu une **indemnisation** à hauteur de 45 000 €.

Activités syndicales et situation de famille

Délibération n° 2007-75. L'enquête avait mis en évidence des éléments laissant supposer que le motif réel du **licenciement** de la réclamante était l'exercice de fonctions syndicales par son concubin. Le fait générateur de la discrimination semblait, dès lors, résider davantage dans les liens personnels unissant la réclamante et un délégué syndical qui, lui, bénéficie d'une protection statutaire contre le licenciement.
Il était apparu utile d'appréhender le comportement discriminatoire de l'employeur sous l'angle de la **discrimination syndicale par association**. Cette analyse a été retenue par le conseil des prud'hommes de Caen, qui a **annulé le licenciement et décidé de 15 000 € de dommages et intérêts.**

Âge

Délibération n° 2006-40. La HALDE a demandé au ministre de la Santé et des Solidarités de justifier l'impossibilité pour les actifs de 60 ans et plus de procéder au **rachat d'années d'études supérieures**. Cette recommandation n'a pas été suivie d'effets dans un premier temps, la HALDE a adopté un rapport spécial par délibération n° 2008-51 du 31 mars 2008.
Le ministre a alors annoncé qu'une réforme serait engagée dans le sens préconisé par la HALDE. Le décret n° 2008-1383 du 19 décembre 2008 a **relevé de 60 à 65 ans la possibilité de rachat** des années d'études.

Âge et sexe

Délibération n° 2008-53. Une agence locale pour l'emploi a mis en place une procédure de recrutement en précisant que l'employeur souhaitait *"recruter des **femmes** et est plus particulièrement sensible aux candidatures de personnes de moins de **40 ans**"*. Le Collège a proposé une transaction pénale à l'employeur ainsi qu'au responsable de l'ANPE qui a relayé la demande discriminatoire.
Le Collège a demandé au directeur général des agences d'assurer dans toutes ses entités, non seulement une diffusion des supports de communication édités par la HALDE, mais également des actions de formation et de sensibilisation de ses agents à la lutte contre les discriminations. **Les transactions se sont élevées respectivement à 1 500 € et 150 €. Les recommandations pour la sensibilisation des agents ont été suivies d'effets.**

Sexe

Depuis octobre 2005 et sa délibération n° 2005-43, la HALDE a été saisie de nombreuses réclamations de **pères de famille** ayant élevé seuls leurs enfants et relevant le caractère discriminatoire de l'article L. 351-4 du code de la Sécurité sociale en ce qu'il **ne réserve qu'aux mères le bénéfice de majorations** de durée d'assurance dans le calcul des pensions de retraite. Ces dispositions sont en contradiction avec l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.
Ainsi en a d'ailleurs jugé la Cour de cassation dans un arrêt du 21 décembre 2006, tout comme la Cour d'appel de Paris qui, dans un arrêt du 5 juin 2008, a jugé recevables les observations de la HALDE et les a pleinement suivies sur le fond.
La HALDE a adopté un **rapport spécial** par sa délibération n° 2008-237 du 27 octobre 2008. Il a été publié au *Journal Officiel* du 9 décembre 2008.

Délibérations n° 2005-54, 2005-55, 2006-10 et 2006-200, rapports spéciaux n° 2006-39 et n° 2006-201. La Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN) instaurait une **différence de traitement fondée sur le sexe**, les femmes pouvant prétendre à une pension de retraite à 55 ans contre 60 ans pour les hommes.
La HALDE a demandé que cette disposition discriminatoire soit supprimée.
Finalement, le décret n° 2008-147 du 15 février 2008 relatif au régime spécial de retraite des clercs et employés de notaires a **réformé le dispositif**.

Délibérations n° 2006-175 et 176. La HALDE avait considéré que le fait **d'écarter systématiquement les candidatures masculines** pour les emplois d'assistant sanitaire dans les centres de vacances constituait une discrimination en raison du sexe, et avait invité le ministre en charge de la Jeunesse à modifier ces pratiques. Dans son courrier du 2 mars 2008, le ministre a demandé aux préfets de **mettre en application les recommandations de la HALDE.**

Délibération n° 2008-28. Le réclamant, né de sexe féminin, a présenté sa candidature aux procédures de recrutement des personnels navigants commerciaux (PNC).
Il a été déclaré **inapte** par le médecin chef du centre d'examen du personnel navigant (CEPN) qui a sollicité une expertise psychiatrique complémentaire. Deux experts psychiatres l'ont déclaré apte, un troisième indique : *"Autant le court terme nous paraît rassurant, autant le long terme nous fait souci quant au risque de résurgence d'une souffrance psychique, non pas comme pathologie mentale mais en tant que souffrance humaine"*. Le réclamant a été reconnu inapte après une brève visite médicale de quinze minutes qui conclut à la dangerosité qu'il représenterait pour la sécurité aérienne, en se fondant exclusivement sur le **changement de sexe**. Alors qu'aucun élément nouveau n'est intervenu dans le dossier, le CMAC a décidé finalement d'annuler ses précédentes décisions et **reconnaît l'aptitude à l'exercice des fonctions de PNC. Le réclamant a, de plus, été indemnisé.**

Délibération n° 2008-29. La HALDE avait considéré discriminatoire le licenciement d'une salariée en raison de son **transsexualisme** et décidé de présenter ses observations devant le conseil des prud'hommes. Le conseil a pris en compte l'analyse de la HALDE et prononcé la nullité du **licenciement**. L'employeur a fait appel.

Délibération n° 2008-74. La réclamante a estimé que sa **rémunération est inférieure à celle de son collègue masculin** placé dans une situation comparable. Le Collège a demandé à l'employeur de réexaminer la situation de la réclamante.
D'autre part, le Collège a demandé à l'employeur de définir, dans le cadre des négociations annuelles d'entreprise obligatoires, un programme fixant les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.
L'employeur a donné suite à la recommandation de la HALDE et a également **revalorisé le salaire** et les primes de la réclamante avec effet rétroactif.

Délibération n° 2007-243. La clause d'un accord d'entreprise qui consent le **bénéfice des congés pour enfants malades au profit de la mère**, et au père dans le seul cas où celui-ci élève seul ses enfants est discriminatoire en raison du sexe et doit à ce titre être considérée comme nulle.
Le Collège a considéré qu'une telle clause a pour effet de perpétuer une discrimination systémique à l'encontre des femmes salariées, dont la carrière professionnelle est souvent pénalisée en raison de leurs absences, vraies ou supposées, au titre des congés et absences liés aux responsabilités issues de la vie familiale. Il a demandé la modification de cette clause, **l'accord d'entreprise a été amendé.**

État de grossesse

Délibération n° 2008-65. La réclamante estime avoir été **licenciée en raison de son état de grossesse**. Les éléments recueillis au cours de l'enquête mettent en évidence, d'une part, que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse avant de rompre son contrat et, d'autre part, que la grossesse est à l'origine de sa décision. La HALDE décide de présenter ses observations devant le conseil des prud'hommes qui prend en compte l'analyse de la HALDE et **condamne l'employeur au versement de 15 060 € de dommages et intérêts.**

Délibération n° 2008-235. La HALDE a été saisie, par une candidate à un poste de psychologue dans l'administration pénitentiaire, d'une réclamation sur le **refus de son recrutement en raison de son état de grossesse**. Le Collège a estimé que la décision d'interrompre le recrutement présentait un caractère discriminatoire. Il a proposé une transaction pénale, il a recommandé au secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, auprès du ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, d'élaborer une note à l'attention de ses services afin de rappeler les obligations qui incombent à l'employeur public d'assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination. Le Collège a aussi recommandé au directeur de l'administration pénitentiaire d'engager une procédure de sanction disciplinaire. À l'exception de ce dernier point toutes les recommandations de la HALDE ont été suivies d'effets et la réclamante a été **indemnisée à hauteur de 5000 €**.

Délibération n° 2008-54. La réclamante avait saisi la HALDE sur le **non-versement d'une prime** à laquelle elle aurait pu prétendre en raison de son travail effectif. L'employeur, sans contester le travail de la réclamante pendant la période de référence pour l'attribution de la prime, avait justifié son refus en lui reprochant le futur **congé parental** qu'elle souhaitait prendre, celui-ci s'ajoutant à ses précédents congés maternité pris deux ans auparavant. Le Collège avait recommandé à l'employeur de réviser sa décision de ne pas attribuer la prime de bilan à la réclamante, et ce dans un délai de deux mois.
Le délai n'étant pas respecté, le Collège a adopté, par sa délibération n° 2008-249, un rapport spécial ; avant sa publication, **le mis en cause a mis en œuvre les recommandations de la HALDE.**

Délibération n° 2008-82. La réclamante, agent contractuel de la fonction publique territoriale, alléguait que son contrat de travail à durée déterminée n'avait pas été renouvelé après qu'elle avait annoncé son **état de grossesse**. Au cours de l'instruction, le mis en cause avait indiqué que la décision contestée était fondée sur l'inaptitude de l'intéressée en raison de son état de grossesse. Le Collège avait rappelé à l'employeur public son obligation d'assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination et l'avait invité à élaborer une note de service à diffuser à tous les responsables du recrutement et à afficher sur les panneaux d'avis au personnel. Le Collège avait également demandé le réexamen de la candidature de la réclamante et, à défaut de renouvellement, le versement d'une indemnité en réparation des préjudices matériel et moral subis. Les recommandations ont été suivies d'effets et la **réclamante a été indemnisée à hauteur de 8000 €**.

Délibération n° 2007-249. La réclamante s'était vu refuser le renouvellement de son contrat de droit public en raison de son **état de grossesse**. Le Collège avait recommandé une amélioration de la loi "le Pors" afin d'ajouter le critère de l'état de grossesse.
Les pouvoirs publics ont indiqué à la HALDE que la recommandation serait prise en compte dans le cadre de la réforme de l'État. La loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations prohibe formellement la discrimination fondée sur l'état de grossesse. Le Collège sera attentif aux travaux de réforme et considère que la recommandation est suivie d'effet.

Délibération n° 2008-282. La réclamante est **licenciée pour faute grave** dans le cadre d'une réorganisation générale de la direction d'une grande entreprise. Quelques jours auparavant, elle avait informé son employeur de son **état de grossesse**. Conformément aux dispositions relatives à la protection de la femme enceinte, un employeur ne peut licencier une femme enceinte sauf en cas de faute grave. En l'espèce, les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ne sont pas constitutifs d'une faute grave.

La mesure prise à l'encontre de cette salariée est donc motivée par son état de grossesse. La HALDE décide de présenter des observations devant la Cour d'appel. La Cour d'appel d'Orléans a retenu le caractère discriminatoire du licenciement lié à l'état de grossesse de la réclamante, en conséquence constate **la nullité du licenciement** et condamne l'employeur à verser à la réclamante 200 784 €.

Situation de famille

Délibération n° 2007-139. L'enquête de la HALDE révèle une inégalité de traitement dans la **promotion professionnelle** d'une salariée d'une société de transport aérien en fonction de sa situation de famille. L'employeur ne rapporte pas la preuve d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination mais considère que la réclamante présente un parcours professionnel "non linéaire" du fait de ses nombreux congés parentaux d'éducation.
La HALDE constate l'existence de faits constitutifs d'une discrimination et présente des observations devant la juridiction prud'homale.
Le conseil des prud'hommes a reconnu la discrimination et décidé de 13 800 € de **dommages et intérêts**.

Délibération n° 2006-249. Le Collège avait demandé que les **droits des conjoints pacsés** soient alignés sur ceux des conjoints mariés pour les votes au sein du conseil syndical et lors des assemblées de copropriété, leurs obligations étant identiques. Le Garde des Sceaux a informé la HALDE que la proposition de loi de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures en cours d'examen au Parlement allait **modifier les dispositions en cause.**

Religion

Délibération n° 2006-123. Deux frères, tous deux musulmans pratiquants, employés dans le gardiennage, avaient été écartés en raison d'impératifs de sécurité. Pour l'un d'entre eux, seul le lien de parenté avait été invoqué. **La HALDE avait demandé le réexamen de sa situation, auquel a effectivement procédé le ministère de la Défense.**

Apparence physique et orientation sexuelle

Délibération n° 2007-252. Le réclamant a subi durant plusieurs mois les **vexations de son directeur**, notamment des propos humiliants concernant sa maigreur et son orientation sexuelle. Des sanctions ont été prononcées à son encontre en représailles de sa dénonciation des faits de harcèlement discriminatoire auprès de l'inspection du travail. Les pressions exercées par le directeur ont eu pour effet d'altérer sa santé. Le réclamant a saisi le conseil des prud'hommes d'une demande de résiliation de son contrat de travail. La HALDE constate l'existence de faits constitutifs d'une discrimination et présente des observations devant la juridiction prud'homale.
Par jugement de départage du 22 mai 2008, le conseil des prud'hommes reprend les observations de la HALDE et **déclare les employeurs responsables des faits de harcèlement moral**. L'affaire est portée devant la Cour d'appel de Douai.

Orientation sexuelle

Délibération n° 2008-14. Le Collège avait considéré discriminatoire le **refus d'agrément** opposé par un rectorat à une association qui souhaitait apporter son concours à l'enseignement public en matière de lutte contre l'homophobie.
La HALDE a présenté ses observations devant la Cour administrative d'appel qui a estimé, comme l'avait fait la HALDE, que la lutte contre l'homophobie poursuit un objectif d'intérêt général et a annulé la décision du recteur. **Ce dernier a, depuis, procédé au réexamen de la demande et a accordé l'agrément à l'association.**

Les points de blocage

Certaines recommandations de la HALDE se heurtent à l'inertie ou au refus explicite des administrations et des entreprises.

Origine et nationalité

Les délibérations de principe n° 2006-217/218 et n° 2007-44 recommandant au gouvernement de mettre fin aux différences de traitement à raison de la nationalité en matière de pension civile et militaire de retraite n'ont été que partiellement suivies d'effets. Le courrier de relance adressé au secrétaire d'État chargé de la Défense et des Anciens combattants n'a toujours pas reçu de réponse.

Dans la délibération n° 2007-31 qui porte sur les risques discriminatoires de la mention "langue maternelle : Français", la HALDE constatait que la candidature de la réclamante à un poste de professeur de français avait été écartée au motif qu'elle n'était pas de langue maternelle

française. Le Collège a caractérisé une discrimination à raison de l'origine et demandé au ministre de l'Éducation nationale de veiller à ce que les établissements privés d'enseignement supérieur de langues, placés sous son contrôle, abandonnent l'exigence de la "langue maternelle" au profit de critères objectifs tels que "connaissance approfondie". Le ministre n'a toujours pas répondu à la HALDE.

État de santé - Handicap

Par sa délibération n° 2008-07, la HALDE a demandé au ministre de l'Intérieur de mettre en conformité les dispositions de l'arrêté du 13 mars 2005 relatif à l'aptitude physique exigée des candidats à l'emploi de gardien de la paix avec les dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, afin que seule leur aptitude effective, et non théorique, soit prise en compte lors de leur recrutement. Le ministère a refusé cette modification, la HALDE maintient sa recommandation.

Dans sa délibération n° 2008-12, le Collège a recommandé au ministre de l'Immigration d'adresser des instructions aux préfectures afin qu'il soit procédé à un examen particulier des demandes de carte de résident de longue durée émanant de personnes handicapées qui ne peuvent justifier de ressources au moins égales au salaire minimum de croissance, dès lors qu'elles remplissent, par ailleurs, les autres conditions prévues pour l'attribution du titre de séjour. Cette recommandation n'a pas été suivie d'effets.

Dans sa délibération n° 2008-61, le Collège a recommandé au ministre chargé des Transports de modifier la circulaire du 18 janvier 2008, adressée aux préfets, afin que la gratuité des visites médicales pour les personnes titulaires du permis de conduire soit accordée à toute personne pouvant justifier, à quelque titre que ce soit, d'une reconnaissance de son handicap.
Le Collège recommande au ministre chargé des Personnes handicapées et au ministre chargé des Transports d'engager une réflexion en vue d'une réforme pour une appréciation, par les Commissions des droits de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), des conditions relatives à la gratuité des visites médicales pour les personnes titulaires du permis de conduire. Cette recommandation n'a pas encore été suivie d'effets.

Sexe

Le même ministère n'a pas encore donné suite au rapport spécial adopté par la HALDE par sa **délibération n° 2008-237 du 27 octobre 2008**, publié au *Journal Officiel* du 9 décembre 2008, visant à la modification de l'article L. 351-4 du code de la Sécurité sociale qui crée une inégalité entre les sexes pour le calcul des droits à pension.

Situation de famille

Dans sa délibération n° 2007-156, le Collège a recommandé la transposition de la directive 2000/78/CE dans le statut général des militaires et l'alignement des conditions d'attribution de l'indemnité pour charges militaires et ses accessoires prévues pour le personnel marié au personnel pacsé. Le ministère de la Défense a refusé cette modification.

Religion

Dans sa délibération n° 2007-301 sur les autorisations d'absences dont peuvent bénéficier les salariés en raison de leurs convictions religieuses, la HALDE avait recommandé au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité d'inscrire dans le code du travail une procédure d'autorisation d'absence, transparente et contrôlable, fondée sur des critères objectifs étrangers à toute discrimination, en vue de faciliter les demandes d'absences des salariés du secteur privé, par la demande d'un jour de congé ou d'une JRTT, sous réserve des nécessités de service, et ce, dans un délai de six mois à compter de la notification de la présente délibération et d'en rendre compte à la HALDE. Aucune réponse n'est parvenue à la HALDE.

Les rapports spéciaux

Critère de l'âge – Délibération n° 2008-51 du 31 mars 2008. Rapport spécial sur le rachat des trimestres d'études au-delà de 60 ans, publié au *Journal Officiel* du 1er août 2008. (Rapport suivi d'effets).
Critère de l'origine – Délibération n° 2008-179 du 1er septembre 2008. Rapport spécial sur le refus du bénéfice des allocations familiales opposé aux enfants étrangers en situation régulière entrés sur le territoire en dehors de la procédure de regroupement familial, publié au *Journal Officiel* du 1er novembre 2008.
Critère du sexe – Délibération n° 2008-237 du 27 octobre 2008. Rapport spécial sur le caractère discriminatoire de l'article L. 351-4 du code de la Sécurité sociale en ce qu'il ne réserve qu'aux mères le bénéfice de majorations de durée d'assurances dans le calcul des pensions de retraite, publié au *Journal Officiel* du 9 décembre 2008.
Critère de l'origine – Délibération n° 2008-222 du 20 octobre 2008. Rapport spécial sur les conditions d'attribution aux déportés politiques de la Seconde Guerre mondiale de la pension d'invalidité prévue par le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, publié au *Journal Officiel* du 21 décembre 2008.

Les saisines reçues par les correspondants locaux

Les correspondants locaux ont reçu 917 saisines individuelles dans des permanences hebdomadaires. Ces chiffres ne tiennent pas compte des demandes téléphoniques. Au 31 janvier 2009, 50 correspondants ont été installés.

Répartition par critère des saisines enregistrées par les correspondants locaux

	2008	
	Nombre de saisines	Pourcentage du total
Origine	232	25 %
État de santé - Handicap	157	17 %
Âge	71	8 %
Activités syndicales	48	5 %
Situation de famille	45	5 %
Sexe	38	4 %
Orientation sexuelle	37	4 %
Convictions religieuses	21	2 %
Apparence physique	13	2 %
Opinions politiques	7	1 %
Autres critères*	248	27 %
Total	**917**	**100 %**

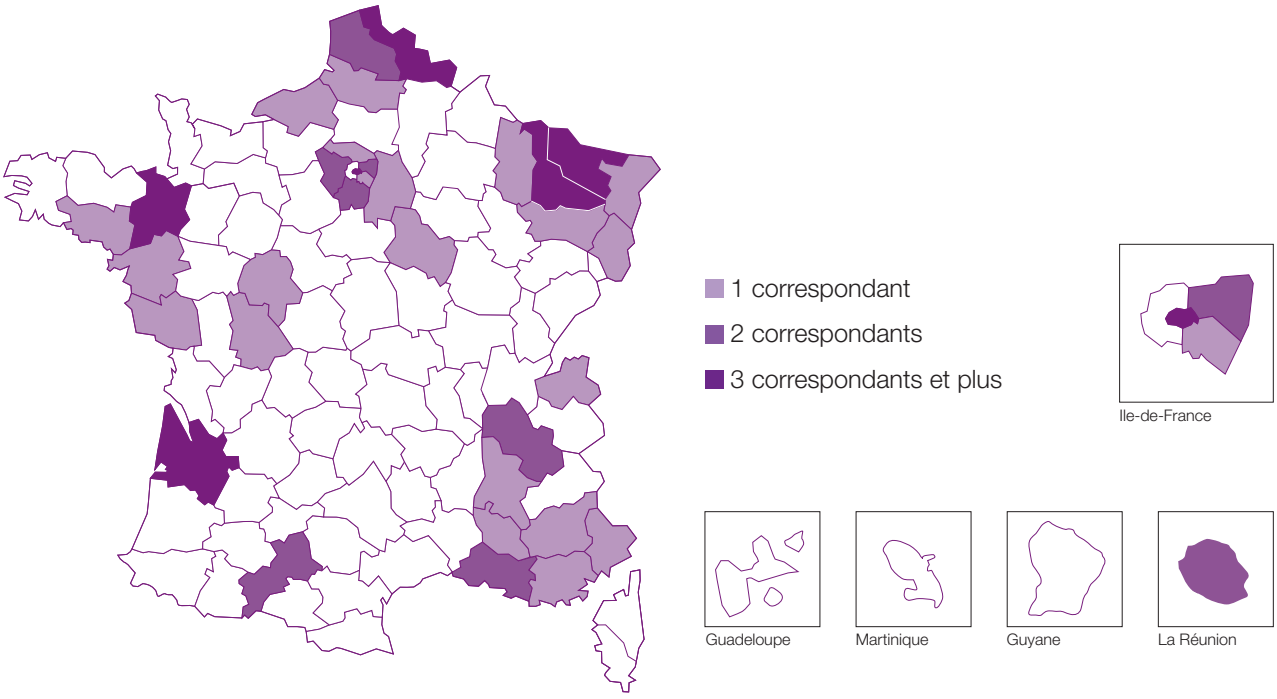
* La rubrique "Autres critères" regroupe les saisines hors champ de compétence.

Répartition par domaine des saisines enregistrées par les correspondants locaux

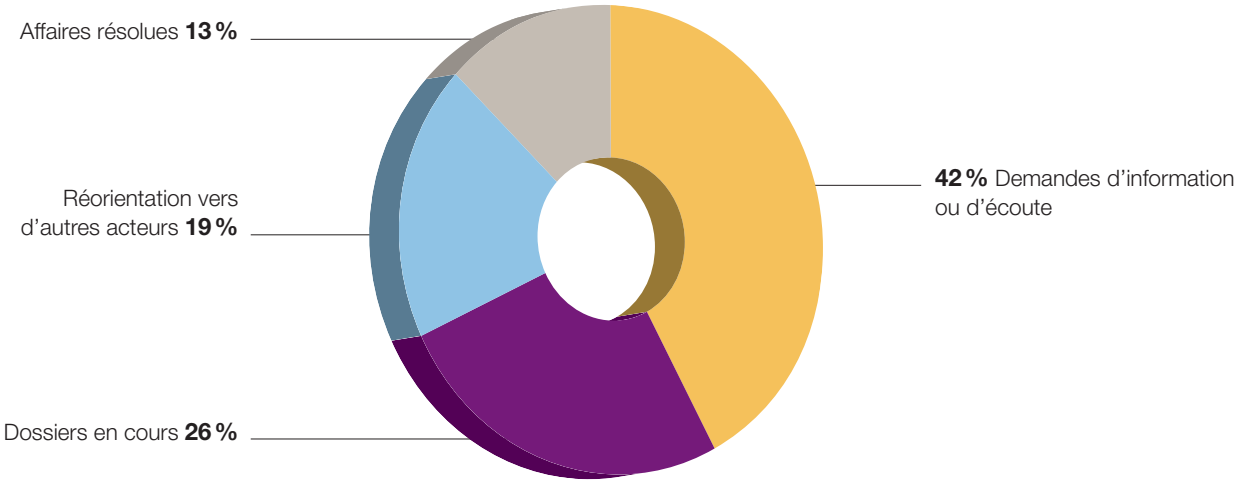
	2008		
	Nombre de saisines	Pourcentage du total	
Emploi privé - Embauche	191	21 %	60 %
Emploi privé - Carrière	174	19 %	
Emploi public - Carrière	141	15 %	
Emploi public - Recrutement	44	5 %	
Fonctionnement des services publics	57	6 %	9 %
Réglementation	28	3 %	
Biens et services privés	34	5 %	5 %
Logement privé	25	3 %	5 %
Logement public	18	2 %	
Éducation - Primaire et secondaire	15	2 %	5 %
Éducation - Autres formations	19	2 %	
Éducation - Universités	9	1 %	
Autres domaines*	150	16 %	16 %
Total	**917**	**100 %**	**100 %**

* La rubrique "Autres domaines" comprend les domaines ne relevant pas de la compétence de la HALDE.

Carte par département des 50 correspondants locaux installés au 31 janvier 2009



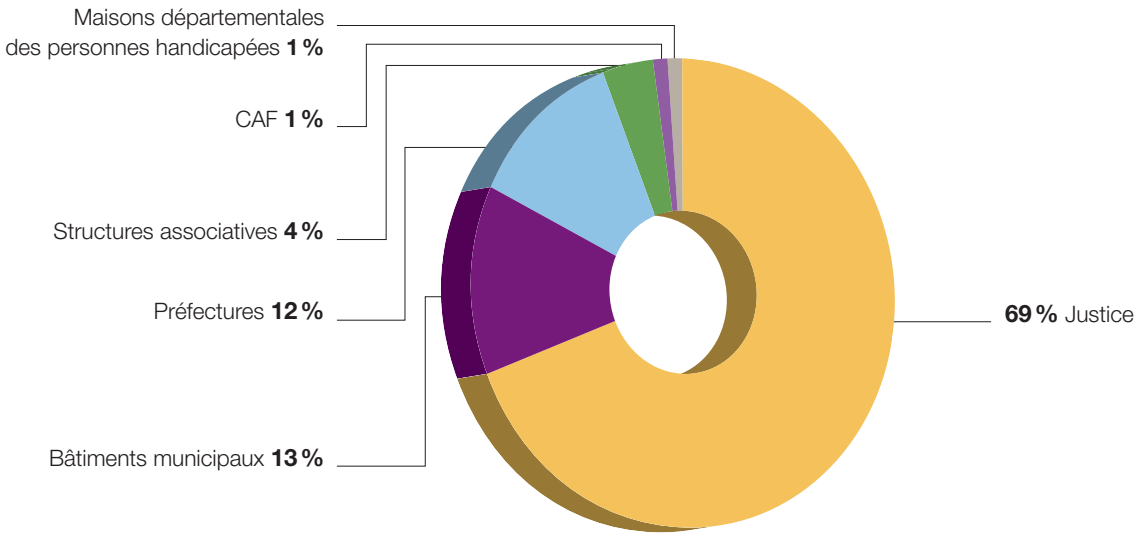
Le traitement des dossiers



Profil des correspondants locaux (fonctions antérieures)

	Pourcentage du total
Directeurs d'entreprises, RH	25 %
Enseignants, Éducation nationale	21 %
Fonctionnaires locaux	18 %
Commissaires, officiers de police	18 %
Direction du travail	11 %
Autres	7 %
Total	**100 %**

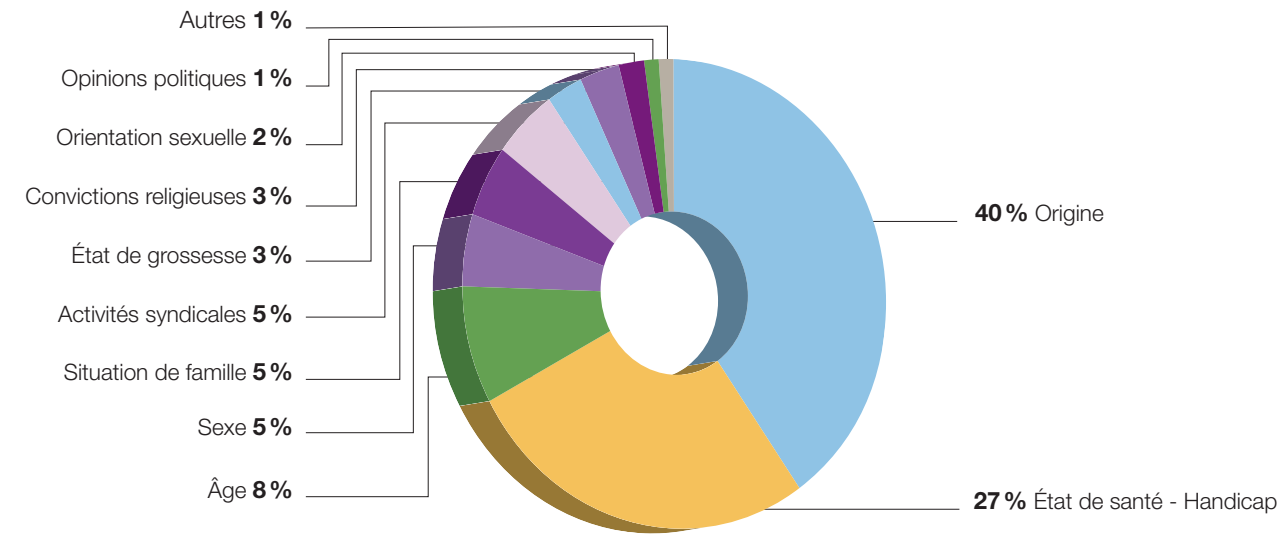
Les lieux de permanences



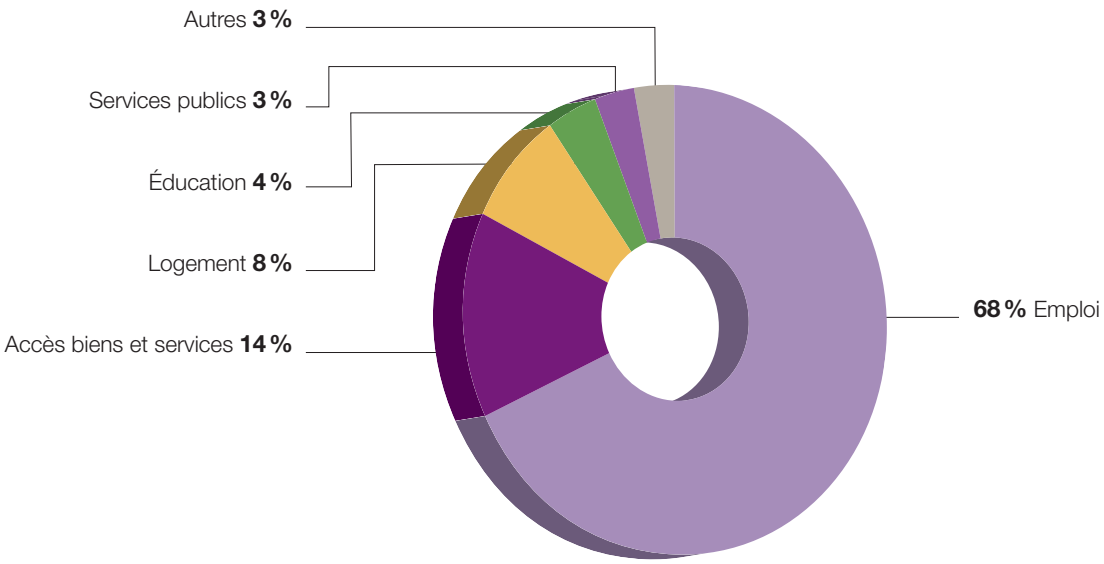
Les appels (au n° 08 1000 5000)

21 024 appels ont été traités (contre 22 241 appels en 2007) sur le numéro 08 1000 5000 (coût d'un appel local) entre le 1er janvier et le 31 décembre 2008.

Répartition des appels par critère de discrimination



Répartition des appels par domaine de discrimination



Le site internet

Le site internet de la HALDE : www.halde.fr a eu **1 180 676 visites en 2008** avec une moyenne de 99 000 visites mensuelles contre 78 500 en 2007. Depuis la refonte du site en avril, les informations sont réparties en cinq domaines de discrimination (emploi, logement, éducation, services publics, biens et services) avec la possibilité d'une recherche par critère depuis la page d'accueil.



La promotion de l'égalité

La direction de la promotion de l'égalité élabore des outils destinés à aider ses partenaires (employeurs publics et privés, bailleurs privés et sociaux, acteurs de l'Éducation nationale..) à mieux prévenir les discriminations et à valoriser les bonnes pratiques à adopter. Ces outils sont mis à disposition sur le site internet et, pour certains, sous forme de brochures.

Les outils d'information et d'apprentissage en ligne

Ces modules interactifs de formation à distance (e-learning) sont à la disposition des utilisateurs pour leur format dynamique et la précision de leurs contenus.

Les guides sur les pratiques professionnelles en faveur de l'égalité

Ce sont des "modes d'emploi" élaborés en partenariat avec les professionnels auxquels ils s'adressent, afin de répondre à leurs besoins d'orientations pratiques.

Guides en 2008*	Nombre de consultations et de téléchargements	Exemplaires publiés
"Prévention des discriminations : Les actions menées par les intermédiaires de l'emploi"	9 528	2 000
"Des pratiques pour l'égalité des chances : Que répondent les entreprises à la HALDE ?" n° 2	3 458	3 000
"Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : Que répondent les entreprises à la HALDE ?" n° 3	1 817	3 000
"Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : Que répondent les grandes villes et agglomérations à la HALDE ?"	3 194	1 000
"Prévention des discriminations dans l'emploi, guide pour les PME, les TPE et l'artisanat"	23 272	100 000
"Guide pratique des professionnels de l'immobilier – Louer sans discriminer"	2 943	150 000
"Bien louer, c'est louer sans discriminer – Code de bonne conduite pour les propriétaires"	43 295	150 000

* Consultables sur le site de la HALDE : www.halde.fr

Le répertoire des bonnes pratiques

Ce répertoire, régulièrement tenu à jour, recense les bonnes pratiques repérées par la HALDE, présentées thématique par thématique. Elles sont consultables sur le site de la HALDE : www.halde.fr

Les études et les sondages

La HALDE conduit des études permettant de mettre en évidence les situations de discriminations, afin d'en rechercher les mécanismes et les causes, et mieux les prévenir.

	Nombre de consultations et de téléchargements
Sondage OIT/HALDE sur le ressenti des salariés*	4 058
Sondage sur la scolarisation des enfants handicapés (synthèse)*	2 929
Étude sur les stéréotypes dans les manuels scolaires*	19 876
Étude homophobie dans l'entreprise (synthèse)*	17 837

* Consultables sur le site de la HALDE : www.halde.fr

Partenariats et expertise : le *"cadre pour agir et rendre compte"*

La HALDE a développé un dialogue approfondi avec les principales entreprises françaises, à partir d'un questionnaire adressé chaque année : le *"cadre pour agir et rendre compte"*. Les enseignements tirés des pratiques des entreprises sont publiés annuellement par la HALDE, qui cite les bonnes pratiques identifiées.

Les grandes entreprises

	Entreprises sollicitées	Réponses reçues	Référents dans les entreprises
2008	251	194	238*
2007	250	176	176
2006	146	110	0

* Une même entreprise ou groupe peut désigner plusieurs référents.

Les intermédiaires de l'emploi

Les intermédiaires de l'emploi (agences d'intérim, cabinets de recrutement, service public de l'emploi) ont signé avec la HALDE le 29 novembre 2007 un engagement à refuser toute demande discriminatoire de la part de leurs clients. Un "comité d'éthique" suit l'application de cet engagement.

113 ont signé l'engagement en 2008 contre 90 fin 2007.

Les conventions

Les conventions, en 2008, portent souvent sur des actions d'information, de sensibilisation et de formation. L'objectif est d'impliquer de plus en plus d'acteurs dans différents domaines d'activité comme les professions judicaires, les collectivités territoriales, la fonction publique. Ces différents partenaires s'engagent à une diffusion des mesures de prévention des discriminations et à une évaluation des actions de partenariat avec la HALDE.

8 janvier : Convention avec l'Assemblée des départements de France (ADF).

14 janvier : Convention avec la ville de Besançon. Expérimentation d'un outil.

18 janvier : Convention avec l'Association des Régions de France (ARF).

22 janvier : Convention avec le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDF).

14 février : Convention avec l'Organisation internationale du travail (OIT).

13 avril : Convention avec le Centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ).

5 juin : Convention avec l'Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer (ANT).

19 juin : Convention avec la Chambre nationale des huissiers de justice.

22 septembre : Convention avec l'Institut d'études politiques de Lille (IEP Lille).

23 octobre : Convention avec La chaîne parlementaire, LCP.

2 décembre : Charte pour l'égalité dans la Fonction publique, ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique.

5 décembre : Convention avec le ministère de l'Intérieur.

17 décembre : Convention avec l'École nationale supérieure de l'Éducation nationale (ESEN).

L'agenda

Les événements

■ **21 février :** Colloque "Normes et dialogue social", HALDE – OIT, avec publication d'un sondage concernant les discriminations dans l'entreprise.

■ **27 mars :** Colloque "Médiation et discriminations : l'exemple de la HALDE", en partenariat avec le Conseil national des barreaux (CNB).

■ **6 mai :** Colloque "Médiation, santé et discrimination", en partenariat avec le CNB.

■ **29 mai :** Colloque sur le handicap et l'accessibilité à La Réunion.

■ **16 juin :** Séminaire fermé, consacré à l'*affirmative action* aux États-Unis, animé par Linda Hamilton Krieger, professeure de droit à l'université de Berkeley CA.

■ **9-13 juin :** Rencontre à Montréal, dans le cadre du partenariat avec la Commission québécoise des droits de la personne et de la jeunesse, sur l'éducation et l'aménagement raisonnable sur le critère de la religion.

■ **1er juillet :** Journée de l'égalité à La Réunion avec une exposition d'œuvres d'artistes.

■ **11-12 septembre :** Séminaire fermé de trois demi-journées organisé par la HALDE avec des homologues belges et québécois : "France, Québec et Belgique : limites et enjeux de la laïcité et des aménagements raisonnables sur le critère de la religion".

■ **6-10 octobre :** Visite d'études aux États-Unis à l'invitation de la French-American Foundation et rencontre avec les acteurs publics et privés.

■ **29 octobre :** Assemblée générale d'Équinet ; Présentation de l'étude "Promotion de l'égalité, un aperçu des pratiques des organismes nationaux de lutte contre les discriminations".

■ **15 décembre :** Colloque "Discriminations liées à l'orientation sexuelle. Belgique, Québec, France : bilan et perspectives".

Les publications

Mars 2008

"Homophobie dans l'entreprise", sous la direction de Christophe Falcoz, à la Documentation française (collection *Études et recherches*).

Avril 2008

"Louer sans discriminer", brochures à destination des professionnels de l'immobilier et des propriétaires.

Juin 2008

"Prévention des discriminations dans l'emploi, guide pour les PME, les TPE et l'Artisanat", réalisé avec les organismes professionnels représentatifs du secteur.

Septembre 2008

Supplément du **"Journal de l'action sociale"**. Numéro consacré à la HALDE pour une information spécifique aux travailleurs sociaux, afin qu'ils soient en mesure d'orienter leurs usagers.

Octobre 2008

"Code du handicap" aux éditions Dalloz, sous la direction de Louis Schweitzer et d'Arnaud de Broca (secrétaire général de la FNATH).

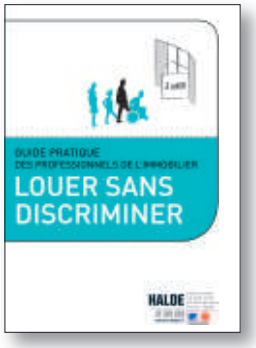
Guide pratique "Répondre aux questions sur les discriminations" adressé à tous les parlementaires.

Décembre 2008

Guide entreprises 3, "Des pratiques pour l'égalité des chances".

"Mixité sociale dans l'habitat, revue de la littérature dans une perspective comparative", de Thomas Kirszbaum, à la Documentation française (collection *Études et recherches*).





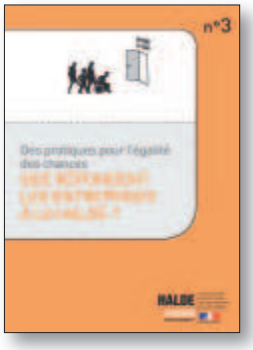














Les actions d'information et de formation

Janvier 2008

Information juridique et film de sensibilisation des gens du voyage sur les discriminations et les recours possibles. 30 000 DVD ont été envoyés aux 94 associations membres de la FNASAT. Ces associations en assurent la diffusion aux gens du voyage à l'occasion de débats et de rencontres. La réalisation a été financée par des fonds européens.

Mars 2008

Session d'accueil du corps préfectoral et des secrétaires permanents de COPEC à Paris.

Avril-mai 2008

Logement : "Comment louer sans discriminer"

- Deux brochures avec des informations pratiques et un "code de bonne conduite" à l'attention des agences et des propriétaires réalisées en partenariat avec les principaux acteurs du logement privé.
- Une campagne web sur des sites immobiliers ou généralistes menée avec les partenaires chargés de la diffusion : CNAB, CSAB, FNAIM, SNPI, UNIT, UNPI.

Éducation nationale : Formation de formateurs à la non-discrimination de l'académie d'Aix-Marseille. Durant l'année scolaire 2008-2009, plusieurs établissements ont bénéficié de cet accompagnement spécifique.

Juin 2008

Campagne d'information auprès des radios locales et associatives. 600 radios locales et associatives ont été destinataires de chroniques présentant les missions de la HALDE, des exemples de discriminations ainsi que des bonnes pratiques.

Juillet-novembre 2008

Information et sensibilisation des jeunes. Mise en ligne du blog "ouvertatous.skyrock.com" en juillet et lancement d'un **concours de lyrics** sur le blog. On compte 350 000 visites sur le blog, 6 200 commentaires et 7 800 "amis". La vignette marquant un engagement contre les discriminations a été téléchargée plus de 20 000 fois sur d'autres blogs générant plus de 90 000 clics vers le blog ouvertatous.skyrock.com. Du 1er octobre au 15 novembre, une campagne d'affichage a relayé le concours dans 11 400 collèges et lycées, accompagnée d'une campagne sur les radios jeunes (Skyrock, Fun Radio, NRJ, NRJ Dom Tom, le Mouv). La chanson gagnante a été mise en ligne sur le blog et sur le site de la HALDE. Partenaires : Skyrock et CIDEM pour l'affichage.

Octobre 2008

Session d'accueil du corps préfectoral et des secrétaires permanents de COPEC à Paris.

Décembre 2008

Une campagne d'affichage, dans les transports en commun de 28 villes, a été menée du 16 au 31 décembre 2008.



Journées PME en régions Rhône-Alpes, PACA et La Réunion.

Par ailleurs, tout au long de l'année 2008, des actions de formation et d'information ont été conduites en régions en direction de nos partenaires principaux et notamment : les référents relais de la police et de la gendarmerie nationales ainsi que les juristes et personnels d'accueil des victimes des Conseils départementaux d'accès au droit, des Maisons de la justice et du droit.

Les actions d'information ont contribué à faire connaître le rôle de la HALDE

Le dernier sondage réalisé par l'institut CSA en décembre 2008 indique que 44 % des personnes interrogées connaissent la HALDE. Ils sont 95 % à répondre qu'il est important de lutter contre les discriminations et 87 % estiment utile son existence. 91 % trouvent utile la mise en place de correspondants locaux de la HALDE.

Les éléments sociaux

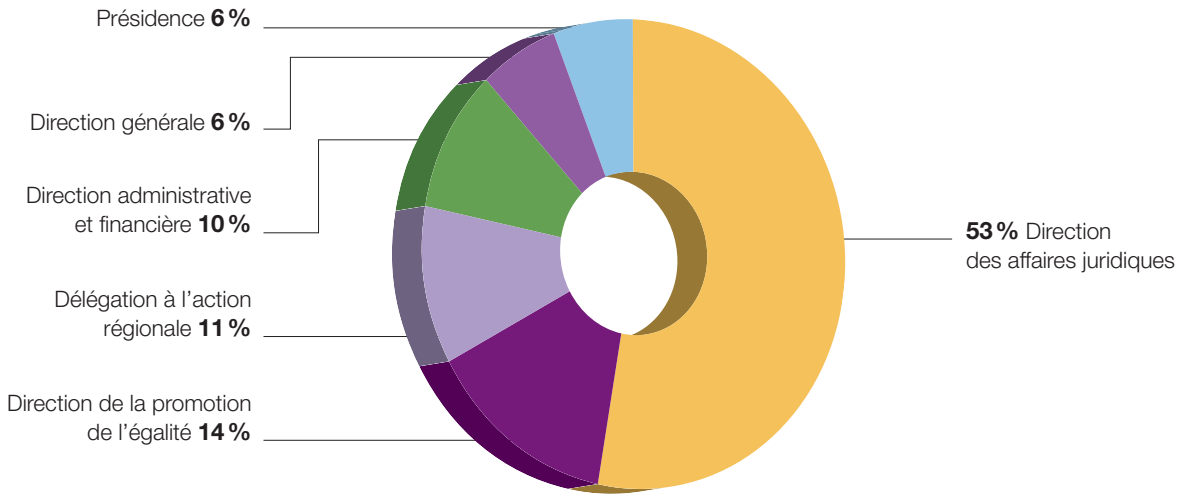
Les principales caractéristiques du personnel de la HALDE

67 % de femmes
33 % d'hommes

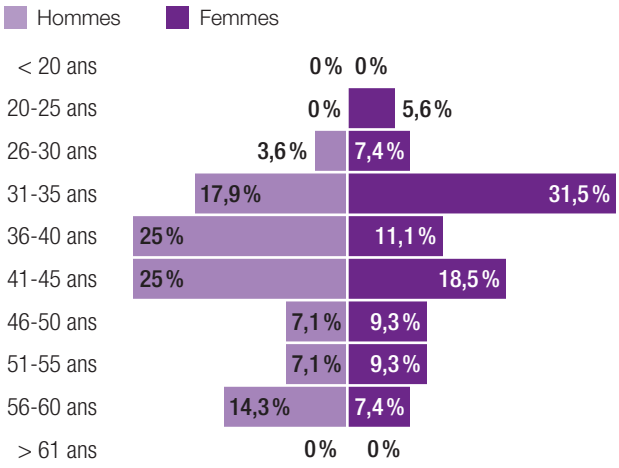
81 agents permanents
47 correspondants locaux bénévoles
30 stagiaires accueillis
12 recrutements en 2008

40,7 âge moyen des agents
7,89 % agents reconnus travailleurs handicapés

Répartition des personnels par service



Pyramide des âges au 31 décembre 2008



Actions significatives

La HALDE a mis en place plusieurs procédures pour prévenir des pratiques discriminatoires dans la gestion des ressources humaines.
Les candidatures reçues à la HALDE pour des vacances de postes ayant fait l'objet d'une publicité sur le site internet de la HALDE et d'autres supports de communication adaptés, ont été traitées de manière anonyme par les services tout au long de la procédure préalable aux entretiens.
Dans le cadre de sa politique de prévention, la HALDE a mis en place un dispositif d'alerte et de recours en cas de discrimination, associant notamment les représentants du personnel.

Le rapport financier

Le budget de la HALDE a été de 11 275 265 €, en 2008 (en tenant compte des mouvements et annulations de crédits). Il a été réalisé à plus de 99 %.

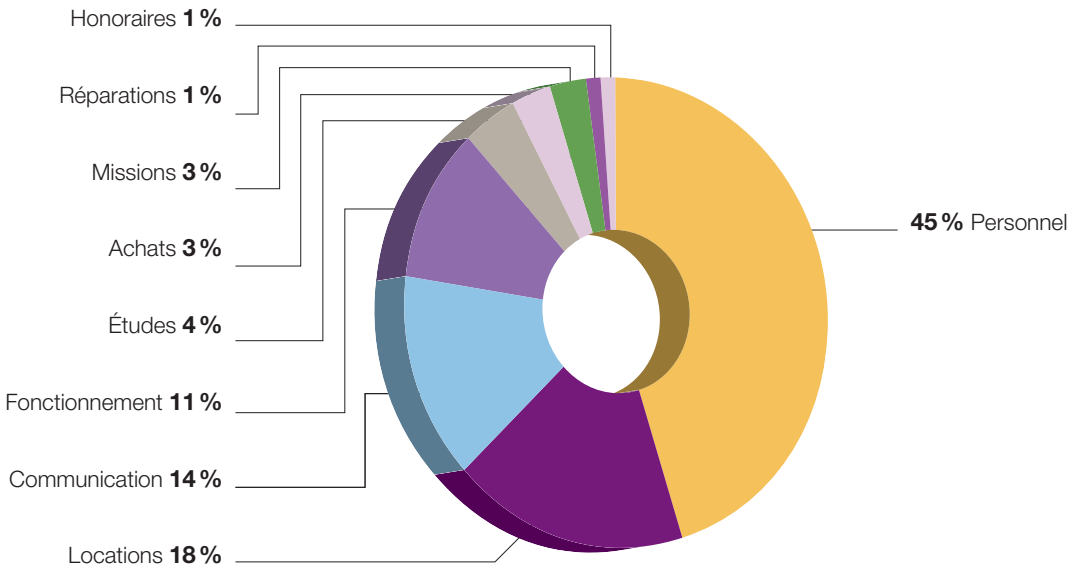
La part des crédits "personnel", titre II, représente 45 % du budget global de la HALDE pour un nombre de 80 ETPT (équivalents temps plein travaillés).

Les crédits des autres titres se décomposent en crédits de fonctionnement, en crédits dédiés à des actions de communication, d'études et de médiations. L'exercice 2008 a surtout été marqué par la volonté de la HALDE d'étendre son réseau de correspondants dans les départements et les régions.

En 2008, 36 marchés publics ont été lancés et ont fait l'objet d'un suivi administratif.

	2007			2008		
	Budget prévisionnel (1)	Budget réalisé (2)	% d'exécution	Budget prévisionnel (1)	Budget réalisé (2)	% d'exécution
Fonctionnement hors personnel	6 921 905	6 806 139	98,33 %	6 191 265	6 182 210	99,85 %
Achats	414 568	411 503	99,26 %	354 922	354 922	100,00 %
Locations, réparations, fonctionnement	3 164 109	3 102 575	98,06 %	3 326 884	3 326 184	99,98 %
Missions, honoraires, communication	3 343 228	3 292 061	98,47 %	2 509 458	2 501 104	99,67 %
Fonctionnement personnel	4 534 928	4 489 952	99,01 %	5 084 000	5 065 029	99,63 %
Total	**11 456 833**	**11 296 091**	**98,60 %**	**11 275 265**	**11 247 239**	**99,75 %**
Année européenne	1 079 896	1 079 896	100,00 %			

(1) En tenant compte des annulations de crédits.
(2) En tenant compte des reports obtenus.



2

Les trois priorités

L’emploi
Le logement
L’éducation

L'emploi

L'emploi reste le premier domaine de saisine de la HALDE avec 49 % des réclamations. Dans les courriers reçus, le déroulement de carrière (38 %) l'emporte largement sur l'embauche (11 %) et le secteur public représente 35 % contre 65 % pour le secteur privé.

Des réponses juridiques aux discriminations

En traitant les réclamations individuelles, la HALDE utilise ses pouvoirs d'enquête pour caractériser la discrimination. Elle conseille les personnes sur la meilleure voie pour faire reconnaître leurs droits. Chaque fois que c'est possible, le Collège donne une portée générale à ses décisions pour que toutes les personnes dans une situation identique puissent en bénéficier.
Depuis sa création, les délibérations adoptées mettent en évidence les mécanismes de la discrimination et construisent une doctrine en la matière.

Origine

Le critère de l'origine représente 26 % des réclamations dans le domaine de l'emploi. L'origine est supposée à partir de la couleur de la peau, du patronyme, de l'origine géographique ou nationale.

C'est en raison de sa couleur de peau qu'une personne avait vu sa candidature écartée par une boulangère. Le Collège avait proposé une transaction pénale que la commerçante a refusée (délibération n° 2007-107).
La HALDE a donc porté le dossier en justice, en citant directement la boulangère devant le tribunal correctionnel. La "citation directe" est un pouvoir reconnu à la HALDE par la loi du 31 mars 2006. Elle a pour effet de rendre inévitable l'ouverture d'un procès. La boulangère a été condamnée à 5 000 € d'amende.

C'est parfois en raison du patronyme que l'embauche est refusée. La HALDE a recouru à une comparaison à partir des patronymes et de la nationalité pour vérifier si l'origine d'un candidat était la cause de l'inégalité de traitement.
La HALDE a analysé à partir des patronymes et de la nationalité, la composition du personnel effectivement embauché par une entreprise par rapport aux demandeurs du bassin d'emploi de Toulouse.

L'enquête effectuée a montré que sur 288 personnes recrutées entre 2000 et 2006, toutes avaient la nationalité française parmi lesquelles deux seulement avaient un patronyme d'origine maghrébine. L'extrait du registre unique du personnel du 1er janvier 2005 au 30 juillet 2006, a mis en évidence que sur 43 "agents de qualification" embauchés en CDI, tous étaient de nationalité française. Aucun nom à consonance maghrébine n'y figurait.
"Au vu de ces éléments, il apparaît qu'il existe une sous-représentation des personnes d'origine maghrébine qui n'est pas justifiée, notamment au regard des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de Toulouse présentant les qualifications requises pour accéder aux emplois d'agent de fabrication au sein de l'entreprise", comme l'a indiqué le Collège dans sa délibération.

Délibération n° 2008-135 du 16 juin 2008. Le réclamant d'origine maghrébine a effectué une mission d'intérim comme ajusteur pendant douze mois. Il a été recontacté par l'entreprise qui l'avait déjà employé, qui dispose d'un vivier de candidats. Il en a déduit que son profil intéressait particulièrement l'entreprise. Pourtant, lorsqu'un poste permanent s'est libéré, sa candidature a été rejetée. Selon le responsable : *"Les capacités d'adaptation et le potentiel d'évolution"* ne permettraient pas d'envisager son embauche. La HALDE a constaté :
- qu'il existait une absence totale de transparence dans la procédure de recrutement des agents de fabrication de l'entreprise,
- que l'employeur n'apportait aucun élément objectif permettant de justifier le non-recrutement du réclamant,
- que le recrutement de salariés d'origine maghrébine ou de nationalité étrangère était quasiment inexistant.
L'origine du réclamant a donc semblé être la seule justification au traitement défavorable dont il a fait l'objet. La HALDE a donc décidé de présenter ses observations devant le conseil des prud'hommes.



Le problème de l'origine se pose aussi avec les natifs des départements de métropole et d'outre-mer. Le ministère de l'Intérieur autorise la prolongation du détachement des fonctionnaires outre-mer en fonction des liens de l'agent avec le département concerné. Ces liens sont appréciés essentiellement en fonction des données d'état-civil comme le lieu de naissance ou l'ascendance, ce qui revient à privilégier l'origine régionale du fonctionnaire. La HALDE demande que le centre des intérêts matériels et moraux qui prend aussi en compte les attaches qui se créent au fil de la vie soit le critère retenu.

Délibération n° 2008-147 du 1er septembre 2008. Le décret du 9 mai 1995 prévoit que la durée maximale de séjour outre-mer des fonctionnaires de police est fixée par un arrêté. Elle est limitée à trois ans. Cependant, le texte exempte de cette limitation les fonctionnaires "originaires" du département d'outre-mer dans lequel ils sont affectés et les fonctionnaires mariés ou liés par un pacte civil de solidarité à un "originaire". L'appréciation privilégie le lieu de naissance et l'ascendance, éléments immuables. L'exclusion de la notion de transfert du centre des intérêts matériels et moraux, pourtant reconnue par la jurisprudence administrative, ne permet pas de prendre en considération les changements intervenus dans la vie de l'agent, notamment au regard de sa vie privée et familiale.
Le Collège recommande de modifier les textes, afin de supprimer le terme "originaire", de préciser la notion de centre des intérêts matériels et moraux, de prendre en compte le transfert du centre des intérêts matériels et moraux en précisant clairement les conditions ouvrant droit au bénéfice de ce transfert.

L'origine peut, dans certains cas, faire l'objet d'amalgames avec la religion.
Un policier d'origine marocaine s'est présenté au concours interne d'officier de la police nationale. Le jury l'a interrogé sur ses origines, sa pratique religieuse et celle de son épouse. La HALDE a présenté ses observations devant le Conseil d'État.

Délibération n° 2008-163 du 7 juillet 2008. Le réclamant a considéré que le jury ayant posé délibérément des questions sur sa vie privée et sa pratique religieuse, la note éliminatoire obtenue à l'épreuve d'entretien ne reflèterait pas la valeur de sa prestation. En l'absence d'éléments permettant de montrer que la différence de traitement du réclamant reposait sur des considérations objectives étrangères à toute discrimination, la HALDE a estimé que le réclamant a fait l'objet d'une discrimination et a décidé de présenter des observations devant le Conseil d'État.

Le Collège a recommandé la suppression des questions sans lien avec les conditions à remplir pour occuper le poste et l'enregistrement des épreuves d'entretien.

Délibération n° 2008-164 du 7 juillet 2008. Au vu des observations formulées dans plusieurs études sur la procédure d'entretien des jurys de concours de la police nationale, le Collège a recommandé au ministre de l'Intérieur ainsi qu'au ministre de la Fonction publique de prendre une instruction rappelant aux jurys de concours l'interdiction d'interroger les candidats sur des éléments de leur vie privée, notamment sur leur origine, leurs opinions ou leurs convictions religieuses.
Par ailleurs, la HALDE a eu connaissance, dans le cadre de l'enquête, des propositions de réforme qui ont été formulées par les membres du jury au ministre de l'Intérieur concernant le déroulement des épreuves d'entretien ou les oraux des concours, en particulier celle du recours à la technique d'enregistrement pour les épreuves d'entretien. Le Collège a recommandé au ministre de l'Intérieur d'engager une réflexion sur ces propositions.

L'origine nationale est souvent mise en cause. Certains textes peuvent comporter des clauses de nationalité contraires au droit européen et donc discriminatoires. La HALDE demande leur modification.

Délibération n° 2008-69 du 7 avril 2008. La HALDE a été saisie par l'intermédiaire du syndicat Sud d'une réclamation d'un journaliste de l'Agence France-Presse, l'AFP, au sujet des conditions de désignation des représentants du personnel au conseil d'administration. Le statut de l'agence, adopté en 1957, ne reconnaissait le droit de vote qu'aux ressortissants français.
L'AFP a transmis une note interne qui confirmait sa volonté d'ouvrir le droit de vote et l'éligibilité aux salariés étrangers, mais a omis de mentionner la tenue de nouvelles élections pour lesquelles était précisé que *"sont électeurs, dans le collège des journalistes comme dans celui des autres catégories, les ressortissants des trente pays de l'Espace économique européen"*.
Ainsi, une grande partie des journalistes professionnels étrangers restaient exclus de ces élections.
Aucune raison objective ne justifiait que les journalistes étrangers fussent exclus du droit de vote et de l'éligibilité au conseil d'administration de l'AFP. Les dispositions relatives à la nationalité figurant dans la loi et le décret fixant le statut de l'AFP, étaient donc contraires au principe d'égalité et de non-discrimination.
La HALDE a recommandé une modification de ces textes.

L'origine nationale est aussi à la source de la discrimination dont se plaignent des travailleurs agricoles de nationalité marocaine. Le recours abusif à des contrats saisonniers pour les travailleurs migrants (contrats "OMI") crée de fait une inégalité de traitement et les prive de l'accès à certains droits. La HALDE demande que leur situation soit réexaminée.

Délibération n° 2008-283 du 15 décembre 2008. La HALDE a été saisie pour avis par le Codetras (Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture) concernant la situation de travailleurs étrangers saisonniers de longue durée employés dans le domaine agricole dans les Bouches-du-Rhône.
Ces travailleurs étrangers ont été introduits en France selon la procédure dite des contrats "OMI". En principe, la durée de ces contrats saisonniers "OMI" ne saurait excéder six mois. Or, dans les Bouches-du-Rhône, la pratique d'étendre ces contrats à huit mois se serait généralisée, alors que la loi ne l'a envisagé qu'à titre dérogatoire et exceptionnel.
Par ailleurs, dix-neuf dossiers individuels ont été transmis par le Codetras. Leur analyse a mis en évidence que depuis de nombreuses années, des travailleurs étrangers de nationalité marocaine ont été employés, durant dix, vingt, voire trente ans, souvent dans les mêmes exploitations agricoles des Bouches-du-Rhône, sous couvert de contrat d'introduction de travailleur saisonnier, prolongé au-delà de la durée normale de six mois. Les éléments versés aux dossiers ont conduit à douter du caractère saisonnier de ces emplois.
Ainsi, c'est par un détournement de l'objet des contrats saisonniers "OMI" que des travailleurs de nationalité marocaine ont été maintenus sous un statut juridique très défavorable alors que la qualité de salarié en CDI aurait pu leur être reconnue avec les conséquences juridiques qui en découlaient en matière de droit du travail, de protection sociale, de droit au séjour et de droit au respect de la vie privée et familiale.
Cette situation qui a perduré avec le concours de l'administration a entraîné une différence de traitement en raison de critères prohibés par la loi et les engagements internationaux.
Le Collège a recommandé aux ministres concernés de réexaminer la situation desdits travailleurs étrangers saisonniers en vue de la délivrance d'un titre de séjour.
Le Collège a recommandé à la FDSEA des Bouches-du-Rhône d'alerter les exploitants agricoles sur les pratiques pouvant entraîner des discriminations à l'égard des travailleurs agricoles étrangers.

État de santé - Handicap

Le handicap et l'état de santé constituent le deuxième critère le plus invoqué, souvent en raison d'une mauvaise appréciation des maladies chroniques ou évolutives.
Toute décision fondée sur l'inaptitude physique future, potentielle et imprévisible du candidat constitue une mesure disproportionnée et donc discriminatoire.

Le Conseil d'État, dans une décision de principe du 6 juin 2008, considère que l'appréciation des conditions d'aptitude physique ne peut porter que sur la capacité de chaque candidat estimée au moment de son recrutement.

La HALDE précise dans ses délibérations que l'aptitude physique d'un candidat à un emploi public doit s'apprécier notamment au regard des tâches susceptibles de lui être confiées lors de sa titularisation.
Un candidat à l'emploi de gardien de la paix déclaré inapte en raison de sa surcharge pondérale et d'une insuffisance hypophysaire a saisi la HALDE qui a demandé le réexamen du dossier.

Délibération n° 2008-225 du 27 octobre 2008. Afin de justifier le maintien des avis d'inaptitude précédemment pris, l'administration se fonde sur les dispositions de l'arrêté du 13 mai 2005 relatif à l'aptitude physique exigée des candidats aux emplois de commissaire, lieutenant et gardien de la paix de la police nationale et, notamment, sur le fait que le réclamant est atteint d'une affection médicale évolutive pouvant ouvrir droit à un congé de longue maladie ou de longue durée.
Le préfet précise que l'insuffisance hypophysaire du réclamant relève des endocrinopathies invalidantes ouvrant droit à congé de longue maladie, visées à l'arrêté du 14 mars 1996 fixant la liste des maladies donnant droit à l'octroi des congés de longue maladie, toute insuffisance hypophysaire est, selon le code des pensions civiles et militaires de retraite, *a minima* créditée d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 10 %, qui justifie à lui seul l'inaptitude du réclamant.
Le fait que le réclamant soit atteint d'une affection médicale évolutive pouvant ouvrir droit à un congé de longue durée ne suffit pas, en soi, à démontrer qu'il n'a pas les capacités requises pour exercer l'ensemble des fonctions de gardien de la paix.
Or, l'évaluation de l'aptitude physique particulière du réclamant n'est pas faite par référence à son état de santé, en l'occurrence stabilisé, et aux traitements qu'il suit. La décision prise apparaît comme disproportionnée et donc discriminatoire. En conséquence, la HALDE recommande que l'appréciation des aptitudes physiques du réclamant soit réévaluée.

Le refus d'"aménagement raisonnable" d'un poste de travail pour permettre à un salarié de continuer à occuper son emploi malgré un problème de santé ou de handicap constitue une discrimination. La HALDE qui est saisie pour le non-respect des préconisations de la médecine du travail demande la régularisation de la situation et l'indemnisation de la victime.

Délibération n° 2008-84 du 28 avril 2008. Le médecin de prévention émet un avis d'aptitude pour un poste aménagé avec quelques contre-indications. L'employeur refuse de respecter les préconisations interdisant le travail de nuit.

L'employeur modifie l'organisation des horaires de travail sans tenir compte des aménagements préconisés en raison du handicap de la réclamante, la mettant ainsi dans l'impossibilité d'exercer sa fonction. L'employeur ne met pas en œuvre les mesures appropriées et ne démontre pas qu'il respecte son obligation de rechercher de manière effective et réelle un reclassement en sollicitant, notamment, le centre de gestion de la fonction publique territoriale.
Le refus de prendre les mesures appropriées pour permettre à la réclamante de continuer à exercer un emploi correspondant à ses qualifications est constitutif d'une discrimination en raison du handicap. La HALDE demande la régularisation de la situation.

Délibération n° 2008-131 du 16 juin 2008. La réclamante, atteinte d'un diabète insulinodépendant, est reconnue travailleur handicapé. La médecine du travail reconnaît l'aptitude avec une contre-indication pour le travail de nuit. Toutefois, le médecin agréé la déclare inapte, empêchant de ce fait la titularisation. Il considère que le risque de malaise lié au diabète pourrait être dangereux pour les malades et précise que le diabète insulinodépendant entraîne inéluctablement un congé de maladie dans les années à venir.
La réclamante travaille depuis plus de trois ans, sous onze contrats à durée déterminée. Elle fournit une contre-expertise par un spécialiste du diabète, attestant que son diabète est stable, équilibré, sans aucune complication. Il conclut qu'avec une prise en charge adéquate, il n'y a pas de contre-indication pour exercer la fonction d'aide-soignante.
Mais le comité médical départemental se fonde sur l'avis médical délivré par un spécialiste de la médecine du sport et ne prend pas en compte l'expertise d'un spécialiste du diabète. De plus, aucun aménagement des conditions de travail n'est envisagé.
Le Collège rappelle aux différents responsables les termes de la loi et recommande une juste réparation du préjudice subi.

La séropositivité au VIH est un autre motif de discrimination. La HALDE met en place une médiation pour obtenir la réintégration d'un employé municipal.

Délibération n° 2008-105 du 19 mai 2008. Le réclamant est recruté par la mairie pour une durée de trois mois. À l'issue de ce contrat, il se voit proposer une nomination au grade d'agent de salubrité stagiaire sous réserve de deux visites médicales : l'une chez un médecin agréé par les administrations et l'autre auprès de la médecine du travail de la mairie.
Le médecin agréé conclut à l'inaptitude du réclamant en se fondant sur la séropositivité au VIH et en informe la commune. Celle-ci met fin au contrat de travail. Or, le réclamant est suivi médicalement par des médecins spécialistes du CHU qui indiquent qu'il est parfaitement apte. La HALDE propose une médiation.

Les discriminations en raison de l'état de santé et du handicap vont parfois jusqu'au licenciement. La HALDE démontre qu'un salarié est licencié en raison de son diabète et non en raison de la prétendue désorganisation de l'entreprise. Une indemnisation est obtenue après accord entre l'employeur et le salarié.

Délibération n° 2008-106 du 19 mai 2008. Le réclamant souffre de diabète, un protocole de soins le rend indisponible pendant trois mois. À l'issue de son congé, son licenciement lui est notifié par courrier avec le motif suivant : *"Désorganisation du fonctionnement du secteur commercial, nuisant à la bonne marche de l'entreprise par suite de votre absence prolongée pour maladie nécessitant de procéder à votre remplacement définitif."*
L'état de santé ne peut pas justifier un licenciement. En revanche, il est admis que l'absence du salarié, si elle entraîne une perturbation grave de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié, est une cause valable de licenciement. L'employeur doit alors apporter la preuve d'une perturbation objective dans le fonctionnement de l'entreprise. En l'occurrence, l'employeur procède au recrutement d'un remplaçant en CDI et non en CDD, alors même que des adaptations temporaires sont possibles.
Le motif du licenciement n'est donc pas la désorganisation de l'entreprise, mais bien la maladie et l'état de santé. Il s'agit alors d'un licenciement discriminatoire. La HALDE demande à l'employeur d'assurer une juste réparation du préjudice.
Un accord est trouvé et le salarié est indemnisé.

Âge

La discrimination en raison de l'âge a fait l'objet d'une des premières délibérations de la HALDE, en 2005.
La fixation de limites d'âge reste fréquente mais n'en est pas moins discriminatoire. De grandes entreprises publiques, dont le système de retraite est fixé par des statuts particuliers, ont justifié les limites d'âge à l'embauche par la nécessité d'avoir un nombre d'années d'activité suffisant avant l'âge de la retraite. La HALDE a relevé le caractère discriminatoire de ces dispositifs. En réponse à l'intervention de la HALDE, Électricité de France et Gaz de France ont été les premières à traduire concrètement leur engagement pour l'égalité des chances en supprimant ces limites d'âge.



La HALDE a par ailleurs demandé, à l'occasion de l'examen de réclamations individuelles, que le gouvernement revoie l'ensemble des conditions d'âge fixées dans l'accès aux fonctions publiques.

Délibération n° 2008-264 du 1er décembre 2008. Une femme a présenté sa candidature en qualité de "directrice adjointe des cours et de l'hébergement", avec rang d'officier dans la Marine nationale. Sa candidature a été rejetée au motif que le poste n'était ouvert *"(…) qu'aux personnes âgées de moins de 30 ans à la date du dépôt du dossier de candidature et titulaires d'un diplôme de niveau bac +4 (acquis) (…)".*
Pour justifier la limite d'âge contestée, le ministère de la Défense a indiqué qu'elle tendait *"(…) à assurer aux officiers concernés un avancement dans le corps, lequel repose sur un principe de limites d'âge minimale et maximale pour l'accession au grade supérieur",* et qu'*"en outre, les sujétions inhérentes à l'état militaire, quel que soit l'emploi occupé, imposent de maintenir une moyenne d'âge jeune".* Si ces deux objectifs peuvent être considérés comme légitimes au regard des stipulations de la directive n° 2000/78/CE, il n'apparaît pas que la limite d'âge de 30 ans soit appropriée et nécessaire pour les atteindre.
Il n'est nullement démontré que le candidat de plus de 30 ans ne serait pas en mesure de faire face aux sujétions inhérentes à l'état de militaire.
D'autre part, les officiers sous contrat bénéficient de contrats de trois ans renouvelables, dont la durée ne peut en principe excéder huit ans ; une limite d'âge de 30 ans est donc opposée à des personnels qui, dans la majorité des cas, ne feront pas carrière dans l'armée.

Les discriminations fondées sur l'âge résultent souvent d'un préjugé liant âge et vivacité intellectuelle ou force physique. La HALDE demande une réparation du préjudice suite à un refus d'embauche d'un carrossier de 53 ans.

Délibération n° 2008-202 du 29 septembre 2008. Le réclamant s'informe d'une offre d'emploi de carrossier par téléphone, suivant les termes de l'annonce. Au cours de ce premier entretien la gérante rejette d'emblée sa candidature sans même s'intéresser à ses qualifications en apprenant qu'il a 53 ans. L'enquête établit que la personne effectivement embauchée a 24 ans, l'ensemble du personnel d'exécution a moins de 30 ans. Un enregistrement des conversations téléphoniques atteste que la gérante affirme effectivement *"qu'un employé de plus de 45 ans est moins apte qu'un jeune, en tout état de cause elle a la liberté d'embaucher qui elle veut".* La compétence professionnelle n'est pas en cause puisque la gérante ne cherche même pas à l'évaluer. Le refus de candidature n'est pas étranger à l'âge du réclamant ; la HALDE recommande à la gérante de proposer une juste réparation.

La HALDE a eu recours à la transaction pénale pour un refus d'embauche d'un réparateur de palettes en raison de son âge. L'employeur avait fixé la limite d'âge à 30 ans.

Délibération n° 2008-231 du 20 octobre 2008. Le réclamant a saisi la HALDE en raison du refus d'embauche opposé par un employeur au poste de réparateur de palettes en raison de son âge. L'enquête a révélé que tous les hommes âgés de plus de 30 ans et la totalité des femmes étaient exclus des procédures de recrutement. L'employeur a justifié sa pratique en raison du degré de force physique requis, alors qu'il n'a pas pris les mesures qui s'imposaient à lui en matière de limitation de port de charges lourdes.
Des exigences de force physique procédant du non-respect des obligations légales de l'employeur et excluant de l'accès à l'embauche la totalité ou quasi-totalité des candidats à raison de critères prohibés ont été considérées comme discriminatoires. Le Collège a décidé d'une transaction pénale et a informé l'inspection du travail.

Sexe

La discrimination se manifeste en raison du sexe dans l'accès à l'emploi ou encore dans l'exercice d'un métier. La HALDE demande la modification d'un texte concernant l'emploi des femmes dans les mines. Elle demande également une indemnisation d'un psychologue masculin harcelé dans une maternité.

Délibération n° 2008-214 du 29 septembre 2008. L'article 210 du code minier prévoit, conformément à une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 1935, que *"l'emploi de personnel du sexe féminin est interdit dans les travaux souterrains des mines et carrières".*
Or, la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) fait une interprétation stricte de la directive 76/207/CE en indiquant qu'*"une interdiction générale d'emploi des femmes édictée sans appréciation individuelle ne saurait être justifiée par de prétendus besoins de protection particuliers de celles-ci"*. En interdisant totalement la possibilité pour les femmes d'accéder à un emploi dans les travaux souterrains des mines et carrières, cet article est contraire aux dispositions sur l'égalité entre les sexes.
La France a dénoncé le 2 mai 2008 la Convention n°45 de l'OIT, cette dénonciation ne sera effective que le 2 mai 2009.

Délibération n° 2008-185 du 1er septembre 2008. Le réclamant, psychologue contractuel dans un hôpital public, se plaint d'être l'objet de faits de harcèlement moral. Un témoignage indique que *"dès le départ, il a fait l'objet d'animosité et de rejet de la part d'un groupe de l'équipe car un homme n'a pas sa place en maternité et il ne saura jamais faire".* Chacune des évaluations professionnelles souligne que le réclamant avait su faire preuve de professionnalisme *"malgré les embûches et les réelles difficultés rencontrées (…)"* et les conditions d'exercice *"hostiles"*. Pourtant, la direction de l'hôpital n'engage aucune procédure disciplinaire à l'encontre des agents mis en cause. La

démission du réclamant semble avoir été obtenue par cette forme de contrainte, la rupture s'analysant, dans cette hypothèse, comme une rupture aux torts exclusifs de l'employeur. La HALDE recommande d'indemniser le préjudice subi en raison du harcèlement discriminatoire en raison du sexe.

Certaines réclamations portent sur l'inégalité dans l'octroi des avantages sociaux entre les hommes et les femmes. La HALDE demande la renégociation d'une convention collective nationale pour étendre aux pères les congés pour enfant malade.

Délibération n° 2008-192 du 15 septembre 2008. La convention collective d'une grande entreprise prévoit que *"dans le cas de maladie grave d'un enfant, dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée…".* Les pères ne bénéficient donc pas de ces congés.
Le droit à congé pour enfant malade est consacré par le code du travail aux termes duquel : *"Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge..."*
Au regard de ces éléments, la HALDE constate que la convention collective nationale crée une discrimination fondée sur le sexe et recommande aux parties signataires de la modifier dans un délai de six mois. Un avenant est signé conformément aux recommandations de la HALDE qui clôt le dossier.

Les inégalités salariales représentent une autre forme de discrimination liée au sexe. Elles pénalisent le plus souvent les femmes. Il faut pouvoir prouver que c'est en raison de l'appartenance à un sexe que le niveau de rémunération est inférieur.

Ces quelques extraits de délibérations illustrent le travail et le raisonnement conduits par le Collège. Le niveau de rémunération, le calcul des primes, le niveau de qualification, l'ancienneté, la progression dans le temps doivent être précisément examinés pour établir ce qui dans les différences constatées relève de la différence des sexes. Les délibérations de la HALDE illustrent aussi que la mise en évidence d'une discrimination nécessite la reconstitution de tout un parcours professionnel.

Délibération n° 2008-31 du 18 février 2008. MM. M. et T. perçoivent quasiment les mêmes salaires que la réclamante alors que leur expérience professionnelle est bien inférieure (quatre et huit ans contre treize ans pour Mme R.). Le comité d'expansion économique en conclut qu'il n'y a pas de discrimination à raison du sexe. Cet élément tend, au contraire, à prouver que le comité d'expansion économique applique un système de rémunération non objectif. Concernant la comparabilité des situations de Mme R. et de M. C., la HALDE constate, au regard des éléments fournis par le mis en cause, qu'à fonction équivalente, diplôme équivalent et expérience professionnelle comparable, l'écart de salaire mensuel varie de 20 à 30 % de 1997 à 2004 (par exemple : écart de salaire de 962 € en 2004).
Le mis en cause allègue que Mme R. et M. C. ne se trouvent pas dans une situation comparable. Or, il ressort de l'examen du document intitulé "définition des fonctions" établi par le comité d'expansion économique de décembre 2004 que leur poste requiert les mêmes compétences, le même niveau d'études bac +4, un niveau de responsabilités et d'encadrement comparable et porte sur une mission comparable.
Mme R. et M. C. ont tous deux des diplômes de troisième cycle et ont, en 1996, un niveau d'expérience professionnelle équivalent à cinq ans et six ans.
Enfin, l'employeur produit une étude comparative sur les salaires pratiqués dans les comités d'expansion économique réalisée au niveau national et allègue que Mme R. percevrait une rémunération largement supérieure à la moyenne nationale. Ce document décrit une situation générale et nationale. Son examen démontre que, même au niveau national, les chargés de mission de sexe féminin perçoivent une rémunération moindre que celles de leurs homologues masculins.

Délibération n° 2008-73 du 14 avril 2008. En conséquence et au vu de l'ensemble des éléments recueillis, le Collège considère que l'employeur n'apporte aucun élément objectif permettant de justifier l'écart de salaire annuel sur la période 2000-2005 entre Mme F. et M. V., placés dans une situation comparable. Le fait que Mme F. soit une femme semble donc être la seule justification au traitement défavorable dont elle a fait l'objet. La HALDE présente ses observations devant le conseil des prud'hommes.

Délibération n° 2008-199 du 29 septembre 2008. La responsable des ressources humaines soutient que Mme M. n'est pas discriminée au motif que *"l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes basée sur des rapports de situation comparée et des indicateurs, analyse pondérée de l'âge moyen et de l'ancienneté moyenne des effectifs concernés, conduit à estimer que Mme M. ne fait pas l'objet d'une discrimination salariale".*
Il y a lieu de relever que le fait d'invoquer la moyenne des rémunérations dans tous les centres répartis en France ne répond pas à l'obligation d'apporter des justifications objectives et raisonnables à la différence de rémunération entre Mme M. et son époux exerçant dans la même unité territoriale.

Grossesse

La situation de grossesse, malgré une protection légale spécifique, entraîne des comportements discriminatoires, voire des licenciements. La HALDE présente ses observations devant un conseil des prud'hommes qui condamne l'employeur à verser des dommages et intérêts.

Délibération n° 2008-65 du 31 mars 2008. Après un contrat saisonnier entièrement satisfaisant, la réclamante se voit proposer un contrat à durée indéterminée. Elle informe son employeur de sa grossesse. Une semaine après, elle est licenciée. Les témoignages attestent que l'employeur avait connaissance de l'état de grossesse au moment de la prise de décision. L'argument tiré des insuffisances professionnelles est contredit par le fait même que le gérant a proposé un contrat à durée indéterminée à la suite du contrat saisonnier.
La concomitance entre l'annonce de la grossesse et le licenciement comme l'absence de tout autre élément pouvant justifier cette décision ne laissent aucun doute quant au fait que la réclamante est licenciée en raison de son état de grossesse.
La HALDE présente ses observations devant le conseil des prud'hommes. Le jugement prononcé le 12 novembre 2008 condamne l'employeur à 15 060 € de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'état de grossesse.

Le congé parental a fait l'objet d'une réclamation adressée par une jeune femme qui n'avait pas bénéficié d'une prime de bilan. La HALDE a demandé à l'employeur de réviser sa décision.

Délibération n° 2008-54 du 31 mars 2008. La réclamante n'a pas bénéficié d'une prime à laquelle elle aurait pu prétendre en raison de son travail effectif. L'employeur, sans contester le travail de la réclamante pendant la période de référence pour l'attribution de la prime, a justifié son refus en lui reprochant le futur congé parental qu'elle souhaitait prendre, celui-ci s'ajoutant à ses précédents congés maternité pris deux ans auparavant. La HALDE a rappelé que la Cour de justice de l'Union européenne a invariablement dit pour droit que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé aux femmes constituait une discrimination directe fondée sur le sexe. La HALDE a recommandé à l'employeur de réviser sa décision et de revoir les modalités d'attribution de cette prime de bilan afin de la faire reposer sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Harcèlement

Le harcèlement sexuel est discriminatoire par nature.
L'employeur est tenu de protéger ses salariés, puisqu'il s'agit de santé et de sécurité dans l'entreprise. Il doit aussi empêcher toute mesure de représailles. L'employeur doit vérifier d'une manière sérieuse, approfondie et impartiale les faits de harcèlement. La mutation de la victime est une mauvaise réponse. La HALDE recommande de mettre en place une procédure d'alerte visant à recueillir les réclamations des agents et à traiter les réclamations. Une action de formation du personnel d'encadrement et de la direction des ressources humaines en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement discriminatoire est nécessaire.

La HALDE présente ses observations devant les prud'hommes dans le cas d'un double harcèlement moral et sexuel.

Délibération n° 2008-72 du 14 avril 2008. Peu de temps après sa promotion comme adjointe au directeur, la situation professionnelle de la réclamante se dégrade. Il lui est demandé de ne plus participer aux réunions de haut niveau, on lui recommande de ne plus *"séduire"*. Les attestations confirment la situation d'isolement dans laquelle elle est placée. Ce harcèlement ne semble lié à aucun problème professionnel, en revanche, son supérieur hiérarchique cherche par tous moyens des informations sur la vie privée de son adjointe, et surtout sur sa vie sentimentale.
On lui reproche son manque d'adaptabilité, d'humilité et de souplesse. Une procédure de licenciement est entamée. De nombreux témoignages confirment que son supérieur hiérarchique a harcelé la réclamante sur des bases sexistes. Ses missions sont déqualifiées, elle est mise à l'écart, son employeur ne procède à aucune enquête sérieuse et, pour finir, licencie Mme Christine H.
Il existe suffisamment d'éléments pour présumer que la réclamante est licenciée, par mesure de rétorsion, pour s'être plainte de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. La HALDE présente ses observations devant les tribunaux. Le conseil des prud'hommes ne reconnaît pas le harcèlement tout en considérant que le licenciement était abusif.

Religion

Les pratiques vestimentaires et alimentaires sont le plus souvent à l'origine des réclamations liées à la religion. Les décisions de la HALDE rappellent que dans le domaine de l'emploi la liberté religieuse ne peut être limitée que pour des raisons justifiées.
Elle a transmis un avis à une entreprise de la grande distribution qui l'a interrogée sur le port de signes religieux sur le lieu de travail.

Délibération n° 2008-32 du 18 février 2008. La demande adressée à la HALDE porte précisément sur la légalité de l'interdiction des signes religieux pour les salariés. La HALDE estime que l'interdiction générale de porter tout signe manifestant des opinions ou convictions, serait contraire à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme. En effet, cet article ne permet d'apporter des restrictions à la liberté de manifester sa religion ou ses convictions que si elles constituent des mesures strictement nécessaires, dans une société démocratique, à la protection des droits et libertés d'autrui. La Convention consacre le principe de la liberté. En l'absence de tout comportement prosélyte, d'actes de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés, le seul port d'un signe religieux ne constitue pas en soi une atteinte aux droits et libertés des autres salariés adultes.

Les prescriptions alimentaires liées à la religion doivent être, autant que possible, prises en compte dans la vie professionnelle comme la HALDE le rappelle pour un animateur de centres de vacances.

Délibération n° 2008-11 du 14 janvier 2008. Saisie par un salarié, la HALDE précise la portée du principe de liberté religieuse : si toute discrimination fondée sur les convictions religieuses est prohibée lors de l'exécution du contrat de travail, des limitations à l'expression des convictions religieuses peuvent être imposées dès lors qu'elles sont justifiées et proportionnées, notamment concernant l'organisation du travail dans l'entreprise. Il peut paraître justifié de demander aux animateurs de centres de vacances et de loisirs de goûter les aliments lors des repas, notamment avec les jeunes enfants.
Mais l'employeur qui exige que les animateurs partagent les repas avec les enfants, dans des conditions strictement identiques, impose de fait un régime alimentaire. Cette règle a pour effet d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes désireuses de suivre d'autres prescriptions, en raison de leurs convictions religieuses ou de leur état de santé.

Des mesures pour l'égalité des chances

Le traitement des réclamations permet à la HALDE de mieux repérer certains mécanismes discriminatoires souvent involontaires ou inconscients. Les tests de discrimination permettent de les constater.

Malgré l'engagement réel des entreprises, on décèle au moment du recrutement des risques de discrimination, comme l'ont montré des tests réalisés entre juin et décembre 2007 portant sur quinze entreprises du CAC 40. Ces tests ont fait l'objet d'une communication par la HALDE le 10 juin 2008. Ils font apparaître que les candidats d'origine étrangère ont 23 % de chances en moins d'être convoqués en entretien. Les candidats susceptibles d'être discriminés en raison de leur âge ont 42 % de chances en moins d'être convoqués en entretien. Le débat suscité par la réalisation de ces tests montre que le sujet de l'égalité des chances est devenu sensible et important pour l'image des entreprises. Ces tests doivent servir d'alerte, c'est pourquoi la HALDE encourage la réalisation *d'auto-testing* par les entreprises afin qu'elles puissent améliorer leurs procédures.

La HALDE s'efforce de mobiliser de plus en plus d'acteurs pour qu'ils s'engagent dans la mise en place de mesures de prévention.

Elle conduit des actions d'information pour la promotion de l'égalité, par des conventions, des partenariats, et au sein de groupes de travail.

Après les grandes entreprises, les intermédiaires de l'emploi, l'État, les collectivités locales se mobilisent dans la lutte contre les discriminations.

Cette action est de plus en plus relayée dans les régions de métropole et d'outre-mer grâce aux délégués régionaux et aux correspondants locaux.

Les méthodes de recrutement sont souvent visées dans les réclamations.
Elles ont beaucoup évolué et font une large place aux sites internet et aux intermédiaires de l'emploi. La HALDE a recommandé plus de transparence pour les sites de "sourcing" et favorisé l'engagement des intermédiaires de l'emploi.



Le "sourcing", la création de viviers de demandeurs d'emploi, où les candidats remplissent des formulaires de renseignements souvent très détaillés, pose le problème de l'utilisation potentiellement discriminatoire des renseignements librement fournis. Dans la mise en œuvre du "sourcing", le recruteur ne publie aucune offre correspondant à un emploi déterminé. Il n'y a pas de candidats à un poste précis. Le recruteur n'a pas à refuser une candidature, il choisit au sein du vivier les candidats qui lui conviennent sans que les critères soient transparents.

Délibération n° 2008-267 du 15 décembre 2008. Le recrutement repose sur une sélection afin de trouver rapidement la personne satisfaisant les besoins de l'entreprise. Le recruteur est libre de choisir le candidat en fonction des capacités et des aptitudes professionnelles, compte tenu des exigences du poste à pourvoir. Cependant, il lui est interdit d'apprécier les exigences du poste, de sélectionner ou d'écarter des candidats en se fondant sur des critères discriminatoires.
La pratique du "sourcing" peut devenir un outil pour contourner les règles de non-discrimination. Tant le recruteur que le client sont soumis au respect du principe de non-discrimination. Par ailleurs, les techniques et méthodes de recherche utilisées dans le cadre du "sourcing" sont difficilement contrôlables alors qu'elles doivent avoir uniquement vocation à déceler les compétences des candidats, excluant toute pratique discriminatoire. Il convient de sécuriser le marché du recrutement en ligne.
Le Collège invite les sociétés concernées, l'Association des professionnels pour la promotion de l'emploi sur internet, les cabinets membres de la plate-forme de "sourcing" ainsi que l'ANPE et les experts en matière de recrutement à se concerter afin d'élaborer et de proposer des modalités transparentes de mise en œuvre du "sourcing" et recommande au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité de prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre un contrôle effectif du "sourcing".

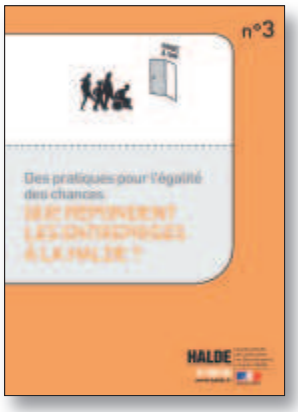
Les intermédiaires de l'emploi

Ils jouent un rôle déterminant dans la phase de recrutement. Ils peuvent relayer les demandes discriminatoires ou, au contraire, amener les employeurs à mettre en œuvre des critères de recrutement assurant l'égalité des chances. La HALDE avait noté avec satisfaction en 2007 l'engagement massif des intermédiaires de l'emploi, publics et privés, en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations. Cet engagement s'est poursuivi en 2008 avec la mise en place d'un comité d'éthique. Les efforts engagés par les intermédiaires de l'emploi aux côtés de la HALDE ont permis la sensibilisation croissante des recruteurs sur la non-discrimination et sur le dépassement de certains préjugés. Cependant, leur constat est plus mitigé s'agissant des PME, et si la formulation des demandes est de moins en moins discriminatoire, les pratiques restent difficiles à appréhender. À l'occasion de la présentation de ce bilan, le Collège s'est montré préoccupé des conséquences de la conjoncture économique sur les personnes plus fortement exposées au risque de discrimination dans les entreprises.

Les membres du comité d'éthique des intermédiaires de l'emploi se sont engagés à mettre en place des indicateurs de suivi et de résultat sur les pratiques discriminatoires dont ils peuvent avoir connaissance tout au long de la procédure de recrutement, au-delà des demandes initiales. De son côté, la HALDE accompagne leur action en répondant aux difficultés qu'ils rencontrent et aux questions d'appréciation du droit qui leur sont posées.

Les entreprises et les intermédiaires ont souhaité pouvoir s'adresser à la HALDE, pour vérifier la conformité à la loi des dispositifs mis en place ou envisagés. Nos homologues québécois (la Commission pour les droits de la personne et de la jeunesse) et belge (le Centre pour l'égalité des chances) font état d'une demande de conseils similaire de plus en plus forte émanant des entreprises. La HALDE répondra à cette demande, étant entendu que ses avis ne sauraient en aucun cas valoir label, ni dédouaner de comportements discriminatoires ultérieurs.
Parallèlement, la HALDE poursuit avec les grandes entreprises le travail engagé dès sa première année d'existence.

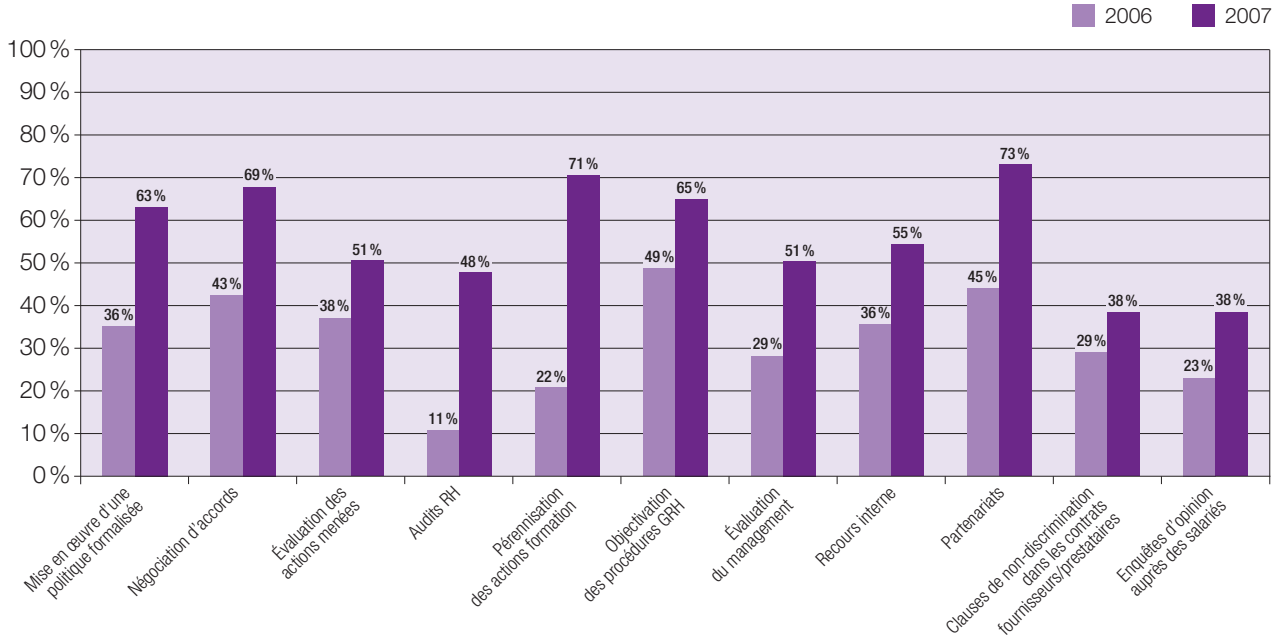
Les grandes entreprises



Une enquête annuelle auprès des grandes entreprises françaises dresse un état des lieux de la lutte contre les discriminations. Un *"cadre pour agir et rendre compte"* permet le recueil des résultats. En octobre 2007, la HALDE a questionné 251 entreprises. 194 entreprises ont répondu au questionnaire et 238 entreprises ont nommé un référent. L'analyse des réponses est publiée dans le guide *Des pratiques pour l'égalité des chances. Que répondent les grandes entreprises à la HALDE*, dont le numéro trois a été publié fin 2008.

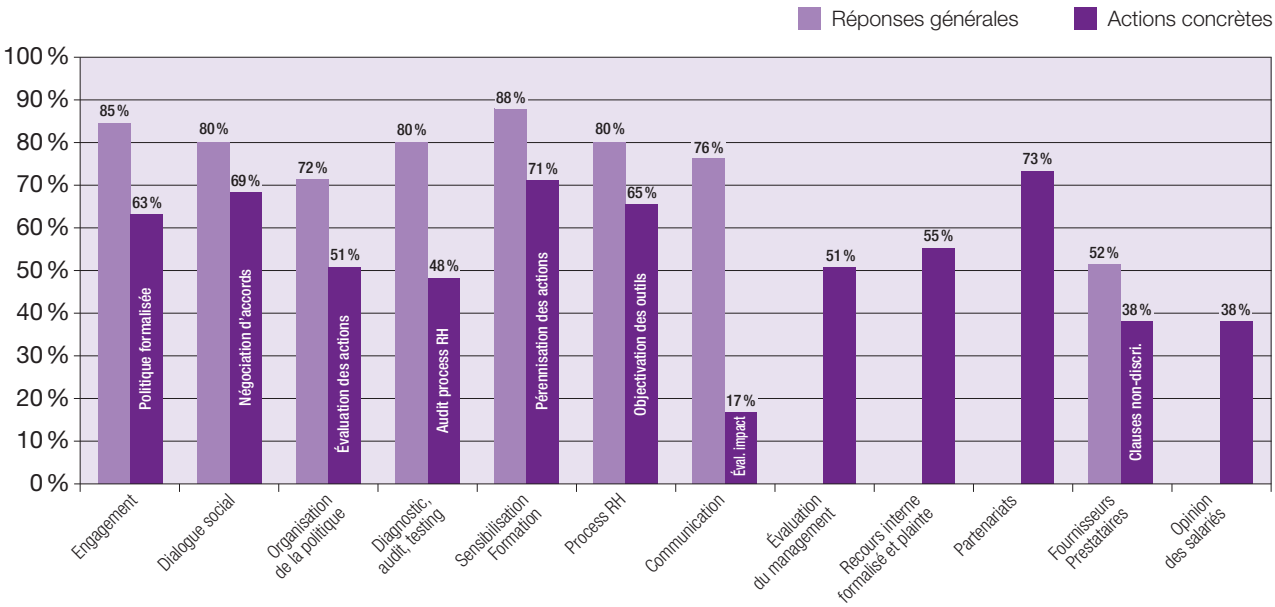
Tous les indicateurs progressent.

La mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité : Comparatif des réponses 2006/2007



Cependant, on note encore un décalage entre les réponses à des questions d'ordre général (ex. : *"Votre entreprise est-elle engagée sur le sujet ?"*) et leur déclinaison en actions concrètes (ex. : *"Mise en place d'une politique formalisée"*).

Réponses au *"cadre pour agir et rendre compte"* en 2007



85 % des 194 grandes entreprises qui ont répondu ont signé un engagement contre les discriminations ou en faveur de la diversité, 63 % ont engagé concrètement une politique d'action contre 36 % en 2006. 72 % lancent des plans d'action et désignent une instance dédiée (45 % en 2006).

80 % déclarent mener des actions de diagnostic sous diverses formes, 77 % par des suivis statistiques, 60 % par des diagnostics qualitatifs, 48 % par des audits RH.
27 d'entre elles ont mené des tests de discrimination en 2007 contre 18 en 2006. Mais seulement 54 % des entreprises prennent en compte systématiquement les enseignements de ces diagnostics.

88 % mènent des actions de formation (57 % en 2006) mais leur impact n'est pas évalué.

80 % des entreprises ont déclaré avoir mené des actions en faveur du dialogue social.
Concernant les accords spécifiques, 69 % déclarent avoir négocié des accords en 2007 contre 43 % en 2006, en majorité en faveur de la place des personnes handicapées (62 accords) et de l'égalité professionnelle (56 accords). L'âge fait plus rarement l'objet d'accords et n'est cité que par 12 % des entreprises.

Il est manifeste que les entreprises s'engagent plus fortement dans la prévention des discriminations. Ainsi, 80 % des entreprises déclarent avoir mené des actions pour objectiver les procédures de gestion RH et 65 % ont mis en place des outils objectifs de recrutement et d'évaluation (49 % en 2006). Malgré cette évolution positive, les approches d'ensemble restent encore trop peu fréquentes ; le suivi et l'évaluation des actions demeurent insuffisants (51 %). Et les actions pour améliorer la prévention des discriminations dans la gestion de carrière restent limitées.

La HALDE préconise une politique globale de prévention, qui devrait s'inspirer des démarches qualité, avec une vérification de l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines et une évaluation-contrôle systématique de la bonne application des décisions. La mise en place doit se faire avec tous les partenaires pour conclure des accords portant à la fois sur le recrutement et le déroulement de carrière. Le dialogue social doit être renforcé. Les actions de prévention doivent concerner tous les critères de discrimination et doivent être évaluées pour vérifier leur efficacité.

La HALDE et l'OIT ont émis des recommandations dans ce sens dans le cadre d'un colloque organisé le 21 février 2008 *"Normes et dialogue social"*.

La HALDE et l'OIT ont recommandé :
- aux représentants du personnel de faire pleinement usage des pouvoirs d'action étendus dont ils disposent pour agir sur les cas de discrimination individuels et collectifs déclarés,
- aux entreprises de mettre en place des dispositifs d'alerte interne,
- aux partenaires sociaux et aux entreprises de se conformer à leurs obligations en matière de négociation collective et de s'engager en faveur de négociations globales de promotion de l'égalité portant sur l'ensemble des critères.

Selon un sondage réalisé par l'institut CSA sur la perception par les salariés des actions de prévention menées dans les grandes entreprises, la mesure jugée la plus efficace est la possibilité pour un salarié d'alerter sa direction de façon confidentielle et anonyme sur des pratiques dont il serait victime ou témoin. À cet égard, La HALDE note des progrès puisque 55 % des entreprises, contre 36 % en 2006, ont mis en place des procédures d'alerte.
La préférence pour l'anonymat renvoie au silence, voire à une forme d'autocensure de la part des victimes de discriminations, qui affirment le plus souvent avoir préféré ne pas réagir. Par ailleurs, la majorité des salariés considère que les phénomènes de discriminations peuvent concerner chacun de nous. Les réponses des salariés traduisent à la fois une méconnaissance des institutions et une méfiance assez importante à l'égard de la hiérarchie. Les résultats sont disponibles sur le site internet de la HALDE et commentés dans le guide n° 3.

La sensibilisation des PME

Les PME qui constituent, ensemble, le principal employeur de France, demandent une approche différente. Très diverses par leur taille et leur domaine d'activité, les PME ne constituent pas un ensemble homogène. Dans les plus petites, le chef d'entreprise assure seul la gestion du personnel. La HALDE s'attache à favoriser la prise de conscience, en sensibilisant les chefs d'entreprise et en les informant sur les discriminations prohibées et les sanctions légales. Une série de rencontres a été organisée fin 2008 dans le Var, le pays d'Arles, le Grand Lyon et La Réunion.

Le *"cadre pour agir et rendre compte"* proposé aux collectivités locales

Un *"cadre pour agir et rendre compte"* a été élaboré pour que les collectivités locales puissent s'interroger dans leur rôle d'employeur sur leurs pratiques, en dresser un bilan critique, et informer la HALDE de leur constat, à l'instar des grandes entreprises. Il a été construit en partenariat avec des représentants de collectivités territoriales, d'associations d'élus, de l'Acsé et du CNFPT. Le *"cadre pour agir et rendre compte"* permet d'échanger des informations, d'établir un diagnostic et de mettre en valeur des bonnes pratiques susceptibles d'être reprises par d'autres collectivités locales. Un guide d'information et de sensibilisation complète le dispositif pour améliorer et objectiver les techniques de recrutement.

L'engagement de la fonction publique

Afin de prévenir les risques de discrimination, la HALDE a travaillé avec le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique à l'élaboration de la **Charte pour la promotion de l'égalité** dans les trois fonctions publiques. Cette charte a été signée le 2 décembre 2008.

Cinq axes de travail principaux sont retenus :
- agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics,
- veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer,
- rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion,
- sensibiliser et former les agents de l'administration,
- informer les administrations pour diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations.

Un suivi de la mise en œuvre de la charte est prévu pour garantir sa bonne exécution. La HALDE y veillera tout particulièrement, tout en apportant son expertise à l'administration. Elle présentera annuellement dans l'enceinte officielle du Conseil supérieur de la fonction publique un bilan de ses délibérations mettant en cause la fonction publique notamment des suites qui leur sont données par les administrations.
(voir en annexe page 88).

Des actions dans les régions

À La Réunion, des actions de formation ont été menées auprès des agents en charge des aides à la mobilité, et des bénéficiaires, des DRH des collectivités territoriales sur le thème de la santé et du handicap dans l'emploi public.
En Provence-Alpes-Côte-d'Azur, la Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEPF) et la HALDE ont organisé un séminaire sur le thème des *"discriminations dans l'entreprise, quel rôle pour les inspecteurs du travail ?",* pour faire le point sur les textes législatifs et règlementaires et travailler à partir d'études de cas, sur les modalités de coopération entre la HALDE et l'inspection du travail. Dans la même région, la HALDE est intervenue dans les séminaires régionaux de formation dispensés par l'Institut régional du travail (IRT) en direction des instances représentatives du personnel (délégués du personnel, représentants syndicaux, représentants des comités d'entreprises…).
Enfin, une action régionale de sensibilisation des DRH des services de l'État a été organisée avec la Délégation interministérielle à la formation dans les régions PACA et La Réunion.

Une formation des délégués régionaux de l'Agence nationale des travailleurs d'outre-mer (ANT) a été réalisée en septembre 2008 à Paris. Cette formation vise à faire prendre en compte par l'ANT les risques de discrimination dont sont susceptibles d'être victimes les jeunes d'outre-mer à l'occasion d'un stage de formation ou d'insertion en métropole.
Des contacts dans différentes régions ont également eu lieu entre les délégués régionaux des deux institutions.

Le logement

Le logement représente 6 % des réclamations, essentiellement dans le logement privé. Ce sont le plus souvent des refus de location à usage d'habitation principale.

Dans 49 % des cas, c'est le critère de l'origine qui est en cause. Viennent ensuite le critère de l'état de santé et du handicap (18 %), de la situation de famille (15 %), de l'âge et de l'orientation sexuelle (4 %).
La HALDE a traité des demandes individuelles et organisé des tests de discrimination pour débusquer les pratiques discriminatoires.

Des réponses juridiques aux discriminations

Origine

Les préjugés sur la couleur de peau conduisent certains propriétaires à faire des choix discriminatoires indépendants des garanties de solvabilité des candidats locataires. La HALDE a fait apparaître dans deux enquêtes que les motifs de refus avancés n'étaient que des prétextes. Le Collège a décidé de présenter des observations devant le juge civil.

Délibération n° 2008-153 du 7 juillet 2008. Le refus de location opposé à un candidat de nationalité sénégalaise est établi. Il n'est pas contesté que les garanties financières présentées correspondaient aux exigences de l'agence. Ces éléments révèlent une différence de traitement dans l'accès à un logement. Le directeur de l'agence se justifie exclusivement par le fait qu'il aurait été informé que le réclamant avait été expulsé de son précédent logement pour non-paiement des loyers.
Cette information, qui n'est communiquée à la HALDE qu'après deux demandes d'explications restées sans réponse, s'avère inexacte, l'expulsion concernant un homonyme de nationalité malienne. De plus, le directeur de l'agence prétend lors de son audition par les services de la HALDE avoir informé le réclamant du motif de son refus. Or, s'il avait effectivement procédé ainsi, celui-ci aurait été en mesure d'établir le caractère totalement injustifié du refus de location. Les arguments avancés apparaissent contradictoires, ils n'établissent pas le bien-fondé de ce refus. Il y a présomption de discrimination en raison de l'origine.
La HALDE informe le réclamant qu'il lui appartient de saisir la juridiction civile afin de demander la réparation financière du préjudice subi, en invoquant le bénéfice des règles relatives à l'aménagement de la charge de la preuve.

Délibération n° 2008-155 du 7 juillet 2008. Le refus de location à un couple mixte n'est pas contesté. Par ailleurs, les revenus du couple sont identiques à ceux de la locataire retenue, et la situation professionnelle du couple est stable puisqu'ils sont tous les deux en CDI. L'appartement est loué deux mois après le rejet du dossier des réclamants, les dossiers ne sont donc pas présentés au même moment. Enfin et surtout, le couple présente une caution alors que la locataire retenue n'en présente pas.
La présomption de discrimination en raison de l'origine est confortée par l'exigence de documents manifestement contraire aux règles en vigueur.
Le cas échéant, la HALDE présentera ses observations dans le cadre d'une procédure devant la juridiction civile.

La HALDE a déjà recommandé de recourir à la procédure devant le juge civil. Lorsqu'il y a des indices suffisants, c'est à l'auteur présumé de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. Dans un jugement du 3 avril 2008, le tribunal d'instance de Montpellier retient l'analyse de la HALDE et, pour la première fois, condamne au civil au paiement de 1 500 € de dommages et intérêts pour discrimination dans l'accès au logement en raison de la nationalité.

État de santé - Handicap

Certains handicaps gênent l'accès au logement. Le refus de mettre en œuvre des aménagements prévus par la loi est discriminatoire.
Un syndic a refusé à une locataire de stocker son fauteuil roulant au rez-de-chaussée de son immeuble. L'intervention de la HALDE a permis à la locataire d'obtenir gain de cause.

Délibération n° 2008-171 du 7 juillet 2008. Le syndic de la copropriété de ce groupe d'immeubles justifie cette mesure par la destination du local, celui-ci *"n'est pas un lieu de stockage ou de dépôt d'objets appartenant aux copropriétaires"*, mais serait exclusivement réservé au stockage des produits d'entretien de la copropriété. Il souligne l'existence d'un autre local, situé au n° 3 de la même allée, destiné au remisage des vélos, pous-

settes ou autres, et dans lequel le syndic autorise la réclamante à entreposer son fauteuil.
Il ressort des documents que le bâtiment abritant le logement de la réclamante comprend *"122 appartements de trois pièces principales (…), au rez-de-chaussée, dans chaque corps de bâtiment, un local à bicyclettes et un local à voitures d'enfants, au sous-sol un local commun et un local de transformateur".*
La HALDE procède à une vérification sur place du local en question qui contredit l'affirmation du syndic : il ne s'agit pas d'un stockage organisé de produits d'entretien, mais d'un débarras. En outre, le local de réaffectation situé au n° 3 de l'allée ne présente pas, tant au niveau des conditions de sécurité, d'hygiène mais également d'accessibilité, les garanties suffisantes au remisage du fauteuil roulant de la réclamante. L'assemblée des copropriétaires prend l'engagement d'effectuer des travaux de réaménagement du local litigieux afin de permettre son accès et son utilisation par la réclamante pour son fauteuil roulant.

Âge

L'âge associé à l'état de santé peut être la cause d'une discrimination.
Les arguments avancés sont la dépendance ou encore la protection légale dont bénéficient les locataires à partir de 70 ans.

Une personne déficiente visuelle âgée de 85 ans n'a pu acquérir un appartement dans une résidence en raison de son âge et de son handicap. La HALDE a proposé une transaction pénale.

Délibération n° 2008-148 du 30 juin 2008. Pour justifier le refus de vente opposé à une dame âgée souhaitant acquérir un appartement à Neuilly, le gérant précise : *"Les statuts de la société civile précisent à l'article 8 que le comité de gérance de la société peut refuser la cession de parts si le postulant présente des conditions ne lui permettant pas de mener à la résidence une existence normale."* De plus, il souligne que *"le comité approuve les décisions prises, soit un durcissement des conditions d'acceptation des candidats en particulier sur l'âge (maximum 80 ans), l'état de santé (non-dépendance) et le profil des candidats (non conforme à l'image de la résidence)".* On trouve dans les déclarations et témoignages recueillis au cours de l'enquête des propos tels que :
"La détérioration de l'état de santé des personnes souffrant d'un handicap est une gêne pour toute la copropriété." "Un membre du comité s'était offusqué qu'on puisse accepter une personne qui se déplaçait en canne blanche."
Le Collège souligne le caractère discriminatoire du refus et propose une transaction pénale.

Un refus de location est opposé à une personne âgée de 69 ans. Les mesures de protection prévoyant des obligations de relogement sont invoquées. La HALDE a proposé une transaction pénale. Elle a adressé des recommandations aux professionnels de l'immobilier et informé le ministre en charge du Logement.

Délibération n° 2008-221 du 20 octobre 2008. La réclamante est âgée de 69 ans, elle souhaite louer un logement. L'agence annule l'accord verbal de location conclu, au motif que la propriétaire ne souhaite plus louer ce logement à la réclamante. Par courrier, la propriétaire s'explique auprès de la réclamante : *"La loi française est ainsi faite, en obligeant le propriétaire à la reconduction systématique et obligatoire des baux de trois ans pour des personnes de plus de 65 ans, la loi protège ainsi les locataires, mais empêche par ailleurs le propriétaire de récupérer son bien pour lui ou pour ses enfants. Nous ne pouvons pas nous permettre d'hypothéquer l'avenir."*
Le refus de location est notamment lié à l'âge et de ce fait susceptible de caractériser le délit de discrimination.
Le Collège propose une transaction pénale à la propriétaire.
Le Collège souligne que plusieurs situations similaires ont été portées à la connaissance des services de la HALDE.
Il décide en conséquence d'adresser la présente délibération à la Confédération nationale des administrateurs de biens (CNAB), la Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM), le Syndicat national des professionnels immobiliers (SNPI), l'Union nationale de l'immobilier (UNIT) et l'Union nationale de la propriété immobilière (UNPI). Il leur recommande de faire un communiqué à leurs membres, rappelant la prohibition de la discrimination en raison de l'âge.
Le Collège décide de porter la présente délibération à la connaissance du ministre en charge du Logement.

Les tests de discrimination

Les tests de discrimination servent à débusquer les comportements discriminatoires dans le logement. Lorsque ces tests font apparaître une présomption de discrimination, la HALDE peut transmettre le dossier au procureur de la République.

Le refus ou la subordination de la fourniture d'un bien ou d'un service en raison d'un critère de discrimination est passible de sanctions pénales.
La subordination peut être caractérisée en l'absence de toute victime identifiée.
La HALDE a mené, en 2006, des premiers tests de discrimination dans diverses régions métropolitaines afin d'avoir une vision claire des processus discriminatoires à l'œuvre dans ce secteur. Elle a décidé en 2008 de conduire une série de tests auprès de bailleurs du secteur privé en région parisienne et en province, qui visent à caractériser le délit de discrimination.

Ces tests ont été réalisés au téléphone en présence d'agents assermentés de la HALDE. Ils se sont limités à la phase de contact téléphonique pour obtenir une visite du logement présenté dans une offre de location d'une agence ou d'un particulier.
La HALDE s'est saisie d'office et a transmis les cas de discrimination caractérisée au procureur de la République.

Des mesures pour l'égalité des chances

Une campagne d'information "Louer sans discriminer"

La HALDE a mené une campagne pour sensibiliser les propriétaires et les professionnels du logement et prévenir les comportements discriminatoires. Deux plaquettes d'information ont été mises à disposition. Un code de bonne conduite pour les propriétaires distingue les documents que le propriétaire peut demander à un candidat locataire, des informations qui ne peuvent être exigées. On y trouve aussi les textes en vigueur. La plaquette destinée aux professionnels de l'immobilier comporte en plus de ces informations un guide pour faire face à des situations concrètes en évitant de discriminer. Ces deux plaquettes ont été diffusées à 150 000 exemplaires chacune et insérées dans des supports de la presse spécialisée. Cette campagne a été relayée par les principaux sites internet dédiés à l'immobilier.

Les risques de discrimination dans l'habitat social

Dans le cadre de leur partenariat, la HALDE s'associe à l'Union sociale pour l'habitat (USH) pour faire évoluer les procédures d'attribution des logements sociaux.
Elle a fait valoir ses préoccupations sur les risques discriminatoires constatés lors du traitement de réclamations portant sur les dysfonctionnements des enquêtes sociales. Ces dernières ne sont pas régies par des règles précises. La HALDE estime nécessaire de prévoir un cadrage pour garantir le sérieux et l'objectivité des éléments pris en compte. L'USH a donc engagé un travail visant à préciser les conditions de réalisation des enquêtes sociales.



Une étude a été menée par ISM Corum avec la Société anonyme de construction de la ville de Lyon (SACVL) sur l'attribution de ses logements sociaux. Cette étude a été sélectionnée parmi les 100 projets de l'étude *"2007 année européenne de l'égalité des chances",* coordonnée par la HALDE.

L'étude fait apparaître que 69 % des ménages susceptibles d'être discriminés en raison de leur origine, supposée d'après une analyse patronymique, occupent les logements les moins attractifs contre 46 % pour les candidats non discriminés en raison de leurs patronymes (+ 50 %). Le taux de proposition varie de 27 à 36 % pour les non discriminés contre 17 à 18 % pour les potentiellement discriminés (+ 59 % à + 100 % en fonction des périodes). Le délai d'attente est de 58 jours pour les premiers, 78 jours pour les seconds (+ 34 %). L'analyse qualitative du processus d'attribution fait apparaître que, le plus souvent, un seul dossier est présenté en commission et que les caractéristiques de la candidature proposée font intervenir des appréciations subjectives. L'étude porte sur le parc de la SACVL de 7 980 logements.

Ces travaux ont conduit à concevoir un logiciel de traitement des candidatures pour prévenir les discriminations dont l'expérimentation en cours sera évaluée en février 2009.
La HALDE est aussi associée à la réalisation d'un module de formation en lien avec Vigeo à la demande des Entreprises sociales pour l'habitat (ESH). En effet, c'est lors de la sélection des dossiers faite par des agents opérationnels que les discriminations risquent le plus souvent d'apparaître. La formation des dirigeants, en charge également de la gestion des RH et des personnels, permet de changer les représentations négatives à l'égard des populations dites à risques.

L'éducation

Les questions relatives à l'éducation et à la formation représentent 5 % des réclamations adressées à la HALDE. L'origine est la première cause de discrimination évoquée (37 %) avant l'état de santé et le handicap (25 %) et la religion (8 %).

Des réponses juridiques aux discriminations

Origine

Les personnes confrontées à une discrimination en raison de l'origine n'ont pas toujours les moyens de le signaler faute d'un dispositif adapté. Certaines exigences administratives peuvent être également la source de discriminations pour les personnes étrangères.

Dans l'enseignement supérieur, une jeune fille, en stage de BTS, n'a pas pu signaler le harcèlement qu'elle a dit avoir vécu en raison de la couleur de sa peau. La HALDE a recommandé la mise en place de procédures d'alerte.

Délibération n° 2008-103 du 19 mai 2008. Une lycéenne a effectué un stage dans une entreprise dans le cadre d'un BTS. Elle a dit avoir vécu quatre semaines de persécution verbale et de mesures vexatoires : interdiction de s'asseoir dans le bureau de sa responsable de stage, remarques sur le fait qu'elle risquait de salir les documents avec ses mains, etc. Deux anciennes salariées ont confirmé ces propos, lors d'entretiens téléphoniques, et ont relevé que les remarques et les refus de confier certaines tâches étaient directement liés aux origines de la stagiaire.
Son professeur a été informé de la situation et lui a recommandé de saisir une association.
Cette affaire a illustré le fait qu'il n'existait aucune procédure d'alerte et de suivi en matière de prévention du harcèlement dans le cadre des stages effectués par les élèves, comparable à celle existant pour les salariés.
Le Collège a recommandé au ministère de l'Éducation nationale de mettre en place une procédure d'alerte.
En l'absence de preuves formelles et de témoignages écrits, la HALDE a rappelé à l'employeur les termes de la loi.

Dans le cadre de la formation pour adultes, un réfugié angolais, en situation régulière, n'a pu être admis à la préparation d'un concours administratif en raison de l'exigence d'un document relatif à son séjour en France pour l'inscription.
La HALDE a recommandé l'adoption de règles claires sur la reconnaissance des titres de séjour.

Délibération n° 2008-83 du 28 avril 2008. Un centre de formation refuse l'inscription d'un réfugié angolais à la préparation d'un concours pour devenir aide-soignant. Le centre indique qu'il ne peut se satisfaire de la présentation du seul récépissé de demande de carte de séjour.
L'exigence de la présentation d'un titre de séjour en cours de validité est une exigence légitime. En règle générale, les récépissés sont délivrés durant la période d'examen de la demande d'un titre de séjour, et ne permettent donc pas de préjuger de la décision qui sera finalement prise par les autorités.
Cependant, la situation est différente s'agissant des personnes qui, comme le réclamant, ont été reconnues comme réfugiées : pour celles-ci, bien que titulaires d'un "simple" récépissé, la loi prévoit qu'une fois obtenu ce statut, elles obtiennent automatiquement la délivrance d'une carte de séjour valable dix ans. Il n'y a donc pour elles aucun doute possible sur la régularité et la pérennité de leur situation. Le refus d'inscription opposé au réclamant apparaît donc comme étant manifestement inapproprié et donc discriminatoire.
Le Collège recommande d'adapter les conditions d'inscription au concours d'aide-soignant.
Le Collège informe les ministres concernés afin qu'ils puissent établir une règle générale sur la reconnaissance des titres de séjour pour l'accès aux formations et aux concours.

État de santé - Handicap

Des enfants n'ont pas été scolarisés et des jeunes se sont vu refuser l'accès à un stage en raison de leur handicap.

Dans l'enseignement primaire et secondaire, l'obligation de scolariser l'enfant handicapé dans l'établissement de référence, généralement le plus proche du domicile familial, n'est pas totalement mise en pratique. La HALDE a demandé au ministre de l'Éducation nationale de rappeler aux inspecteurs d'académie que le refus de scolarisation peut constituer une discrimination.

Délibération n° 2008-169 du 7 juillet 2008. Un enfant autiste était scolarisé dans une école publique dans le cadre d'un projet d'intégration. La Commission départementale de l'éducation spéciale a orienté l'enfant en classe d'intégration scolaire (CLIS). Les parents ont saisi le tribunal du contentieux de l'incapacité (TCI) afin d'obtenir l'annulation de la décision d'orientation. Le TCI a annulé, depuis, cette décision en notant *"qu'il est suffisamment établi que l'enfant doit rester cette année scolaire 2006/2007 dans une classe ordinaire au sein de laquelle il évolue favorablement".*
Malgré l'effet suspensif du recours, l'inspecteur de l'Éducation nationale a refusé de maintenir l'enfant en classe ordinaire dans son établissement de référence, en attendant la décision du TCI. Le refus opposé par l'inspecteur d'académie d'accueillir l'enfant en classe ordinaire au sein de l'établissement de référence où il était inscrit, était contraire au code de l'éducation et a constitué une discrimination en raison du handicap.
Le Collège a rappelé à l'inspecteur d'académie ses obligations légales et a recommandé au ministre chargé de l'Éducation nationale de souligner auprès des inspecteurs d'académies l'effet suspensif des recours intentés par la personne handicapée ou son représentant légal. Il a recommandé au ministre de réaffirmer d'autre part que le non-respect du droit à l'éducation et à la scolarisation des enfants et adolescents handicapés était constitutif d'une discrimination.

Dans le cadre de la formation pour adultes, une jeune femme n'a pu effectuer un stage en raison de son handicap, le directeur du lycée ayant invoqué les déplacements fréquents nécessaires pour le stage et ultérieurement pour la profession. La HALDE a considéré que ce refus constitue une discrimination. L'inaptitude supposée de la personne n'a pas fait l'objet d'un avis médical et les aménagements que l'employeur doit prévoir n'ont pas été pris en compte. Le Collège a proposé une transaction pénale.

Délibération n° 2008-224 du 20 octobre 2008. La réclamante est reconnue travailleur handicapé, ses déplacements sont lents et la station debout prolongée lui est pénible. Elle est titulaire d'un bac professionnel "Service d'accueil assistance conseil" et d'une mention complémentaire "Télébilletterie et service voyage". Elle souhaite enrichir son cursus par la mention complémentaire "Accueil dans les transports". Son inscription lui est refusée par le directeur du lycée, en raison de son handicap.
Au cours de l'enquête, le directeur du lycée indique expressément à la HALDE que *"le handicap pose un réel problème tant au niveau des stages qu'au niveau professionnel ultérieur, les lieux et les conditions des stages exigeant de nombreux déplacements […] et des stations debout prolongées […]",* tout en admettant que la situation de la réclamante *"n'est pas examinée dans un contexte médical mais au vu des conditions d'exercice de la profession d'agent d'accueil".*
Le directeur du lycée n'a aucune compétence pour apprécier l'aptitude ou non à suivre la formation envisagée et, *a fortiori*, l'aptitude à exercer un emploi d'agent d'accueil. D'autant qu'il revient à l'employeur de mettre en place les mesures appropriées pour permettre au travailleur handicapé d'accéder à l'emploi.
Le Collège constate que le refus de formation est constitutif d'une discrimination en raison de son handicap, et décide de proposer une transaction.

Âge

L'âge est parfois un motif avancé pour refuser l'accès à une formation pour adultes.

Un institut a refusé d'inscrire un cadre commercial au chômage, âgé de 50 ans.
Le Collège a demandé à l'institut de supprimer la limite d'âge pour l'inscription fixée à 35 ans. Une transaction pénale a été proposée.

Délibération n° 2008-122 du 2 juin 2008. À 50 ans et au chômage depuis quelques mois, le réclamant, cadre commercial, décide d'entreprendre une formation payante de délégué pharmaceutique auprès d'un institut supérieur. L'institut refuse son inscription en indiquant que ne sont admis les candidats que *"jusqu'à 35 ans maximum, compte tenu des exigences des laboratoires pharmaceutiques".*
La réponse faite au réclamant est dépourvue d'ambiguïté. Il est clairement établi que le refus d'inscription à cette formation est fondé sur l'âge.
Le Collège recommande à l'institut de revoir ses conditions générales d'inscription, de supprimer tout refus discriminatoire et, en particulier, à raison de l'âge.
Le Collège propose à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende et dans l'indemnisation du préjudice subi.

Religion

Le refus du port de signes religieux dans des lieux d'enseignement ou de formation motive généralement les réclamations liées à la religion. La HALDE a également été saisie pour que l'organisation des examens tienne compte de certaines fêtes religieuses.
Le principe de laïcité s'applique strictement pour les élèves de l'enseignement public primaire et secondaire. L'interdiction du port de signes religieux au lycée n'est pas discriminatoire. La HALDE n'a pas donné suite à la demande d'un parent d'élève concernant le port du turban sikh.

Délibération n° 2008-181 du 1er septembre 2008. La HALDE a été saisie par un parent d'élève appartenant à la communauté sikhe d'une réclamation relative à l'exclusion de son enfant d'un lycée au motif qu'il portait un sous-turban appelé keshi. Le Conseil d'État a rappelé que le port d'un sous-turban sikh ne pouvait être qualifié de signe discret, il était donc contraire aux dispositions de l'article L. 145-5-1 du code de l'éducation. En conséquence, le Collège a constaté l'absence de discrimination à l'encontre du réclamant et clôt le dossier.

Concernant les formations pour adultes, l'appréciation a été nuancée. La HALDE a donné suite à la demande d'avis de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) sur l'interdiction du port de la burqa dans une formation obligatoire du contrat d'accueil et d'intégration.

Délibération n° 2008-193 du 15 septembre 2008. L'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) a saisi la HALDE pour avis sur la compatibilité de l'interdiction du port de la burqa avec le principe de non-discrimination dans le cadre d'une formation linguistique obligatoire en vertu d'un contrat d'accueil et d'intégration (CAI).
La HALDE a considéré que des exigences de sécurité publique, s'agissant de l'identification des personnes, ou encore la protection des droits et libertés d'autrui, pouvaient être considérées comme des buts légitimes, prévus par la loi, justifiant l'interdiction du port de la burqa dans l'accès à une formation linguistique obligatoire.
De plus, la burqa a été considérée comme comportant une signification de soumission de la femme dépassant sa portée religieuse et portant atteinte aux valeurs républicaines présidant à la démarche d'intégration, et notamment le principe d'égalité entre les sexes.
En conséquence, la HALDE a estimé que l'obligation faite aux personnes suivant une formation linguistique dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration de retirer la burqa ou le niqab était conforme aux exigences des articles 9 et 14 de la CEDH, et de l'article 2 du protocole n°1 à la CEDH.

En revanche, la HALDE a rappelé que le fait qu'un stage professionnel se déroule dans l'enceinte d'un lycée n'entraînait pas l'interdiction du port de signes religieux pour des salariés, des demandeurs d'emploi ou des jeunes adultes en formation. Les GRETA, organismes de formation, ont tenu compte des recommandations de la HALDE.

Délibération n° 2008-165 du 15 septembre 2008. La réclamante devait effectuer une formation linguistique obligatoire et gratuite en vertu du contrat d'accueil et d'intégration pour favoriser *"son intégration républicaine dans la société française"*. Or, elle s'est vu refuser l'accès à la formation parce qu'elle portait un foulard.
La HALDE a déjà eu l'occasion de reconnaître que des impératifs de sécurité ou de santé pouvaient constituer des restrictions légitimes au droit de manifester ses convictions ou opinions. En revanche, la seule proximité avec les élèves de l'enseignement public, le respect du statut public des établissements composant l'organisme public, des règles propres aux locaux où la formation s'effectuerait ne pouvaient pas être de nature à justifier, par principe, une interdiction générale et absolue de porter le foulard à l'encontre des stagiaires de l'organisme public de formation.
La HALDE a recommandé à l'organisme d'accepter, sans délai, l'inscription de la réclamante et la modification du règlement intérieur, et a recommandé au ministre de l'Éducation nationale de prendre toute mesure nécessaire afin d'assurer, selon les mêmes modalités sur l'ensemble du territoire, le respect du principe de non-discrimination.

Dans l'enseignement supérieur, l'interdiction de tout signe religieux ne s'applique pas. La HALDE rappelle que l'ostracisation d'étudiantes voilées est discriminatoire.

Délibération n° 2008-194 du 29 septembre 2008. L'enseignante interdit à l'étudiante voilée de prendre la parole et de participer durant le cours, au point que d'autres étudiants interviennent.
La liberté de religion et d'opinion est un principe consacré en droit interne comme en droit international. Elle garantit la liberté de conscience ainsi que la liberté d'exprimer ses convictions, notamment par le port d'un vêtement. La liberté d'expression religieuse dans le cadre des études supérieures est expressément consacrée par la loi. Les étudiantes qui portent le foulard conformément à leurs convictions ne commettent pas de ce seul fait un acte de prosélytisme et d'endoctrinement.
Le comportement de la professeure caractérise manifestement une différence de traitement en raison du port du foulard et ne peut en aucun cas être justifié par la loi relative au port de signes religieux qui ne s'applique pas à l'université. Il semble qu'à aucun moment l'université n'ait fait un rappel à l'ordre, ce qui apparaît comme une faute de nature à engager sa responsabilité.
Le Collège rappelle à la professeure et à la présidente de l'université les termes du code pénal, en soulignant qu'en cas de renouvellement de tels comportements, des suites adaptées y seraient données.

Les convictions religieuses ne peuvent justifier des dérogations systématiques et automatiques, contraires au bon déroulement de l'enseignement.
Le respect des fêtes religieuses n'ouvre pas non plus de droit à dérogation. La HALDE recommande cependant que le ministère diffuse les dates de ces fêtes pour faciliter l'établissement du calendrier des examens.

Délibération n° 2008-33 du 18 février 2008. Une association confessionnelle ainsi que le Consistoire central saisissent la HALDE sur les difficultés des étudiants juifs pratiquants lors des examens de l'enseignement supérieur public, se déroulant le samedi et les jours de fêtes religieuses, jours où la religion juive interdit d'écrire et de composer.
Les principes d'égalité et de laïcité sont consacrés par le code de l'éducation. La HALDE estime qu'il n'y a pas de droit absolu des étudiants à ce que les obligations scolaires, qu'il s'agisse de cours ou d'examens, soient aménagées pour tenir compte d'obligations religieuses.
Il appartient aux chefs d'établissement, sous le contrôle du juge, d'apprécier chaque cas d'espèce, et de prendre des décisions individuelles conciliant dans la mesure du possible la liberté religieuse et les obligations inhérentes à la vie scolaire.

Au-delà des demandes d'aménagements, les étudiants et le Consistoire déplorent que la circulaire ministérielle publiée chaque année au bulletin officiel de l'Éducation nationale (BOEN) ne reconnaisse que trois jours de fêtes religieuses autorisant une absence.
Le Collège donne acte au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de son engagement à porter à la connaissance des présidents et directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur tous les éléments d'information et notamment le calendrier des fêtes religieuses des différentes confessions ; il relève que la circulaire ministérielle ne reprend plus l'ensemble des fêtes ou cérémonies juives contrairement à une pratique antérieure. Il recommande qu'elle soit complétée en conséquence pour une parfaite information des responsables de l'enseignement.

Orientation sexuelle

Les risques accrus de suicides chez les jeunes homosexuels ont été relevés notamment par la Défenseure des enfants dans un récent rapport sur les adolescents en souffrance et la ministre de la Santé qui y consacre un chapitre de son plan Santé Jeunes.

Dans les collèges et lycées, la prévention de cette forme de discrimination figure parmi les priorités du ministère de l'Éducation nationale.

Des recommandations ont été adressées en 2008 par circulaire aux responsables des écoles, collèges et lycées pour lutter contre toutes les violences et toutes les discriminations et contre les préjugés sexistes et homophobes.

La HALDE a considéré comme discriminatoire le refus d'agrément opposé par un rectorat à l'association "Couleurs gaies" qui voulait intervenir auprès des élèves pour les sensibiliser aux discriminations liées à l'orientation sexuelle. Elle a présenté ses conclusions devant la Cour administrative d'appel qui a annulé la décision du recteur.

Délibération n° 2008-14 du 14 janvier 2008. La HALDE a été saisie d'une réclamation d'une association concernant le refus de son agrément par le rectorat. Elle a créé une mallette pédagogique intitulée *Vivre ses différences, comment parler de l'homophobie.* Cet outil a obtenu le *"prix 2003 de la solidarité associative"*. Le recteur a rejeté la demande d'agrément aux motifs suivants : *"L'orientation sexuelle, comme l'appartenance politique ou confessionnelle, relève d'un choix personnel et privé. Son expression n'est pas compatible avec le principe de neutralité qui régit le service public d'éducation, cet objet ne répond pas au critère d'intérêt général puisqu'il s'agit de la défense d'intérêts particuliers."* Le tribunal administratif a rejeté la requête de l'association au motif que *"l'objet de l'association, qui défend essentiellement des intérêts particuliers, ne présente (…) pas un caractère d'intérêt général (…)"*, considération dénuée de fondement. L'article 2 de la directive 2000/78 interdisant toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle s'impose aux autorités publiques. Le tribunal administratif n'a pas examiné l'existence d'une éventuelle discrimination et l'association n'a pas bénéficié de l'aménagement de la charge de la preuve. Il est apparu que la différence de traitement caractérise une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle contraire à l'article 2 de la directive 2000/78. L'association a fait appel devant la Cour administrative d'appel, la HALDE a présenté ses observations, la Cour a annulé la décision du recteur. L'association a obtenu l'agrément.

Dans un cas analogue, suite à une saisine de l'association "Ex Aequo", la HALDE a organisé une médiation.

Délibération n° 2008-151 du 7 juillet 2008. L'association "Ex Aequo" n'a pas obtenu l'agrément du recteur pour intervenir dans les établissements scolaires. Le projet consistait à sensibiliser les élèves sur la discrimination, la xénophobie et les préjugés, pendant environ deux heures, sous la forme de tables rondes, de jeux de rôles ou encore d'une transmission informelle de connaissances. Les outils pédagogiques retenus à cet effet se composaient :
- de la mallette pédagogique *Vivre ses différences ; comment parler de l'homophobie ?* qui a obtenu le *"prix 2003 de la solidarité associative"*, décerné notamment par le ministère de la Jeunesse,
- de la brochure *Homophobie : savoir et réagir,* qui a été réalisée grâce au soutien du ministère de l'Éducation nationale, du ministère de la Santé, du ministère de la Justice,
- de documentaires tels que *Au-delà de la haine,* qui a été primé au Festival de Berlin en 2006 comme meilleur documentaire.

Le recteur a rejeté cette demande au motif que *"les éléments […] communiqués renvoient fondamentalement à des questions qui relèvent de l'espace privé […]"*. Il a indiqué néanmoins ne pas être opposé à l'intervention d'"Ex Aequo" dans les établissements scolaires, sous réserve d'une concertation pédagogique avec les inspecteurs concernés *"pour maîtriser le contenu offert aux élèves qui doit demeurer en phase avec les programmes"*. La HALDE a proposé une médiation qui a été acceptée et a abouti à un compromis en octobre 2008.



Des actions et des recommandations pour faire progresser l'égalité

La scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire

La HALDE a confié à l'institut CSA/Oxalis la réalisation d'une enquête sur la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire, quatre ans après la loi du 11 février 2005. Des directeurs d'écoles maternelle et primaire ont été interrogés ainsi que des élus et des parents d'élèves dont les enfants handicapés sont inscrits en écoles maternelle ou primaire ou en demande de scolarisation.

Les troubles cognitifs sont le premier handicap cité.
96 % des parents interrogés, 97 % des élus et 88 % des directeurs sont favorables à la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire. 59 % des directeurs d'école interrogés accueillent un enfant handicapé dans leur établissement. 86 % d'entre eux estiment que la scolarisation de ces enfants fonctionne bien contre seulement 45 % des parents. Et 58 % des directeurs qui n'accueillent pas d'enfant handicapé ont le sentiment que cet accueil serait difficile et appréhendent la première expérience.
Concernant la loi du 11 février 2005, si la majorité des directeurs d'établissement (85 %) et des élus (63 %) estime bien la connaître, ils s'interrogent sur leur responsabilité exacte.

Le sondage révèle un phénomène positif : la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire progresse, notamment depuis la loi du 11 février 2005. Elle est bien acceptée là où elle est effective. Par ailleurs, les responsables interrogés sont conscients que le handicap ne se limite pas aux situations de handicap moteur et souhaitent bénéficier de formations sur toutes les formes de handicap.

Il y a toutefois des difficultés pour lesquelles des solutions doivent être trouvées :
- la situation des élèves handicapés, loin d'être homogène, nécessite des réponses et des moyens différents selon la nature du handicap et notamment des moyens humains. L'absence de moyens adaptés pour accompagner certains handicaps peut se traduire par une réticence globale vis-à-vis de tous les élèves handicapés, et augmenter les risques de discrimination,
- les structures chargées de coordonner les interventions des différents acteurs sont insuffisamment connues et proches des personnes.
La HALDE va proposer au ministère de l'Éducation nationale et aux partenaires concernés un plan d'action pour répondre aux difficultés exprimées.

La prévention de l'homophobie

Compte tenu des problèmes mis en évidence par les réclamations d'associations luttant contre les discriminations et l'homophobie, la HALDE a mis en place un groupe de travail pour proposer des pistes permettant de faciliter la mise en place d'actions de prévention des discriminations et du harcèlement discriminatoire à raison de l'orientation sexuelle au collège et au lycée. Le rapport issu des travaux de ce groupe a été examiné par le Collège qui a adopté une délibération formulant ses recommandations.

Délibération n° 2009-252 du 12 janvier 2009. Si tous les critères de discrimination sont à prendre en considération avec la même vigilance, il paraît néanmoins important de mener des actions spécifiques sur des thématiques sensibles qui tendent à être occultées telles que les discriminations à raison de l'orientation sexuelle et l'homophobie.
Permettre les interventions d'associations sur ce sujet contribue à une meilleure information et sensibilisation sur les discriminations en général, dès lors que les interventions présentent les garanties de qualité nécessaires.

Le Collège approuve les dispositions prises par le ministère de l'Éducation nationale parmi lesquelles :
- la circulaire de rentrée qui, parmi dix priorités, mentionne : *"lutter contre toutes les violences et toutes les discriminations, notamment l'homophobie"*,
- le lancement d'une campagne d'affichage afin de mieux faire connaître la ligne AZUR.

Le Collège recommande :
■ Dans le cadre des actions à renforcer pour prévenir les discriminations, veiller à aborder les questions d'homophobie.

Dans le cadre pédagogique :
- de veiller à ce que le critère de l'orientation sexuelle soit pris en compte au même titre que les autres critères de discrimination au sein des programmes scolaires,
- d'encourager les enseignants à aborder la question des discriminations, sans omettre celles liées à l'orientation sexuelle.

Dans le cadre de la vie scolaire :
- de veiller, au cours de la formation des enseignants et de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale à la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité, à ce que la question de l'orientation sexuelle et de l'homophobie soit bien traitée,
- de veiller à ce que les règlements intérieurs des établissements rappellent l'interdiction de toutes les formes de discrimination.

■ Développer les actions de prévention en milieu scolaire en favorisant l'intervention des associations.
Les interventions des associations en milieu scolaire doivent s'inscrire en complément des missions de l'école, dans le cadre d'un travail impliquant l'ensemble de la communauté éducative. À cet effet, le Collège recommande notamment :
- au ministère de l'Éducation nationale de procéder à un examen attentif et objectif des demandes d'agrément présentées par les associations, de prévoir un recours hiérarchique et de prévoir une procédure en cas de refus par les chefs d'établissement,
- aux associations de proposer des actions de sensibilisation à l'attention des parents,
- aux fédérations des parents d'élèves de veiller à un examen attentif et objectif des demandes d'agrément et d'intervention des associations dans les établissements scolaires.

Une campagne de sensibilisation



La HALDE s'est adressée aux jeunes en juillet 2008, en créant un blog sur un site fréquenté par 4,1 millions de visiteurs essentiellement adolescents et jeunes adultes. La HALDE a répondu aux questions et commentaires, puis expliqué ce qu'était une discrimination et présenté les moyens de recours pour la combattre. Les blogueurs ont eu la possibilité de signaler leur engagement sur leurs propres blogs en téléchargeant la vignette proposée.



Un concours d'écriture de *lyrics* (paroles de chanson) a été organisé avec Skyrock à la rentrée, annoncé par voie d'affichage dans les 11 400 collèges et lycées publics ou privés sous contrat, et par une campagne sur les radios jeunes, menée en partenariat avec le CIDEM (association Civisme et démocratie). Le jury a sélectionné le texte de Fouad Ahamada, 13 ans. Il a pu enregistrer, dans un studio professionnel, son texte qui a été diffusé sur internet.

Les stéréotypes dans les manuels scolaires

La HALDE a fait réaliser une étude sur la place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires par une équipe de recherche de l'université Paul Verlaine de Metz.
Cette étude a porté sur l'évaluation du traitement de la question de l'égalité et des discriminations dans les manuels scolaires d'éducation civique. Elle a également porté sur les illustrations figurant dans les manuels scolaires des autres disciplines et fait apparaître des stéréotypes associés à des critères de discrimination.
Le Collège a pris acte des résultats de cette étude et a formulé des recommandations dans sa délibération n° 2008-218 du 27 octobre 2008.

Le Collège a recommandé au ministère de l'Éducation nationale de s'engager en faveur de la prévention de toutes les formes de stéréotypes. Les programmes scolaires et les manuels scolaires véhiculent des représentations de la société. La HALDE a proposé l'enseignement sur les discriminations dans l'ensemble des programmes d'éducation civique du secondaire, au-delà de la seule classe de 5e, au fur et à mesure de la révision des programmes.
La généralisation de la formation de l'ensemble des personnels est souhaitable pour mener à bien l'information des élèves.

Il a été également recommandé aux éditeurs de faire figurer une définition exacte de la discrimination, de signaler qu'elle constituait un délit, d'actualiser la présentation du dispositif public de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, et notamment de présenter la HALDE.

La réalisation d'un module de "e-learning"

Le "e-learning éducation" est mis à disposition de tous les intervenants de l'éducation (enseignants, chefs d'établissement et personnel d'encadrement, conseillers d'orientation, personnel de la médecine scolaire et des centres de documentation), aux élèves et à leurs parents. Il permet de faciliter la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité en s'adressant à un public large, dans le contexte de l'Éducation nationale (du primaire jusqu'au baccalauréat). Ce module est conçu pour être repris facilement par les enseignants dans leurs cours. Le "e-learning éducation" met en lien les discriminations avec les préjugés et les stéréotypes. Il informe sur les droits et les différents critères de discrimination interdits par la loi. Un quiz permet à chacun de vérifier son degré de connaissance du sujet.

La formation des responsables de l'Éducation nationale

La HALDE a signé une convention de partenariat avec l'École supérieure de l'Éducation nationale (ESEN). Il s'est agi d'une des premières applications de la charte pour l'égalité dans la fonction publique signée le 3 décembre 2008 par le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique avec les ministres. Cette charte a prévu des actions de formation à l'attention des responsables de la fonction publique.

L'ESEN et la HALDE ont décidé d'assurer une formation des personnels et stagiaires de l'ESEN au droit des discriminations, ainsi qu'à la promotion de l'égalité. Le partenariat a été conçu pour coproduire des contenus de formation, à travers les modules de formation continue ou initiale que l'ESEN a pour mission de concevoir, d'animer et de mettre en œuvre.

Deux sessions de formation se sont déroulées fin 2008.



Annexes

Les principales délibérations
La jurisprudence
Les lois et décrets

Le texte intégral des délibérations est disponible sur le site www.halde.fr

Les principales délibérations

I - EMPLOI

Origine

Délibération relative à la subordination de l'accès à un poste de conducteur-receveur de bus à une condition de nationalité française

La HALDE s'est saisie d'office d'une offre d'emploi subordonnant l'accès à un poste de conducteur-receveur de bus à une condition de nationalité française. L'employeur justifie sa pratique en invoquant que les conducteurs-receveurs peuvent être amenés, dans le cadre de la polyvalence des fonctions, à exercer la fonction d'agents vérificateurs de titre de transport ce qui, selon lui, requiert d'avoir la nationalité française. Selon l'entreprise, le fait d'être assermenté à dresser des PV pour absence de titre de transport et/ou pour des infractions au stationnement justifie d'avoir la nationalité française. En l'espèce, il n'existe aucun texte exigeant la condition de nationalité française pour exercer ces fonctions. Dans l'hypothèse où une réglementation prévoirait cette condition, celle-ci serait considérée comme incompatible avec l'article 39 paragraphe 4 du Traité CE qui n'autorise les États à procéder à des discriminations fondées sur la nationalité que pour les emplois "dans l'administration publique".

Délibération n° 2008-189, 15/09/2008

Délibération relative à un licenciement lié aux origines et faisant suite à des actions menées dans l'entreprise pour dénoncer des comportements discriminatoires

Le réclamant a été licencié pour faute grave. Il estime que cette sanction est fondée sur ses origines et constitue une mesure de représailles suite à ses actions menées dans l'entreprise pour dénoncer des comportements discriminatoires. L'instruction menée par la HALDE permet de relever des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination. D'autres salariés ont eu des sanctions moindres pour des faits comparables à ceux reprochés au réclamant. D'autre part, il apparaît que l'employeur a réuni des témoignages contre le salarié en lien avec ses actions pour mettre en exergue des faits discriminatoires dans l'entreprise. L'employeur n'a pas apporté la preuve que sa décision de licenciement était fondée sur des éléments objectifs. Il n'a ni établi l'existence de la faute du salarié ni montré en quoi cette dernière était suffisante pour motiver un licenciement pour faute grave. La HALDE conclut à l'existence d'une discrimination et décide de présenter ses observations devant le conseil des prud'hommes.

Délibération n° 2008/173, 07/07/2008

Délibération relative à des refus d'affectation définitive, principalement dans le département de La Réunion, de fonctionnaires de la police nationale actifs dans ce département, discriminatoires en raison de l'origine

Délibération n° 2008-147, 01/09/2008

Voir section Emploi du rapport

Délibération relative à un refus d'embauche au poste d'agent de fabrication fondé sur l'origine du réclamant

Délibération n° 2008-135, 16/06/2008

Voir section Emploi du rapport

Délibération relative à une discrimination à raison de l'origine et de l'apparence physique de la candidate

Délibération n° 2008-116, 02/06/2008

Voir section Emploi du rapport

Délibération relative à la condition de nationalité française posée au droit de vote à des élections de représentants du personnel

Délibération n° 2008-69, 14/04/2008

Voir section Emploi du rapport

Délibération relative au refus de rachat de prestations de logement et de chauffage opposé à raison de la nationalité extracommunautaire et de l'âge

Le réclamant, ancien mineur de fond employé par les Houillères du bassin du Nord-Pas-de-Calais, s'est vu refuser la possibilité de racheter ses prestations de logement et de chauffage en raison de sa nationalité extracommunautaire. De surcroît, une seconde condition liée à son âge lui a été opposée pour lui refuser le bénéfice des prestations de logement. Dans le cadre de la procédure contradictoire, le mis en cause a reconnu que le fait de soumettre le rachat des prestations à une condition de nationalité était discriminatoire au regard du droit communautaire et européen. En revanche, il n'a apporté aucune justification quant à la limite d'âge, laquelle institue une différence de traitement entre les agents retraités. En conséquence, la HALDE lui adresse plusieurs recommandations en vue

de faire cesser ces pratiques discriminatoires et de procéder à l'indemnisation des préjudices qui en ont résulté.
Délibération n° 2008-39, 03/03/2008

Délibération relative à un refus d'embauche fondé sur la nationalité

Le Collège constate qu'en subordonnant le recrutement de ressortissants étrangers à la seule condition d'être en possession d'une carte de résident d'une validité de dix ans, un organisme privé gérant un service public de santé n'a pas respecté les dispositions de l'article L. 313-12 du code de l'entrée et du séjour des étrangers selon lesquelles la carte de séjour temporaire d'une validité d'un an portant la mention "vie privée et familiale" donne droit à l'exercice d'une activité professionnelle, au même titre que son récépissé de demande de renouvellement, et a enfreint les dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail et 225-2-3° du code pénal.
Toutefois, le Collège prend acte de la reconnaissance par l'organisme de son erreur et de sa proposition d'embauche faite à la réclamante et demande à être tenu informé des suites données à cette proposition. Enfin, le Collège recommande au ministre de la Santé, de la Jeunesse et des Sports de diffuser auprès des directeurs et des responsables des ressources humaines des organismes privés gérant une mission de service public de santé, une information précisant la portée de l'article L. 341-4 du code du travail combiné aux dispositions du Livre III du code de l'entrée et du séjour des étrangers, notamment en ce qui concerne les autorisations de travail liées aux différents titres de séjour, et de rendre compte à la HALDE des mesures prises à cet égard dans un délai de trois mois.
Délibération n° 2008-24, 11/02/2008

Délibération relative à un licenciement fondé sur l'origine et au refus de coopération de l'employeur à l'enquête menée par la HALDE

La HALDE, saisie d'une réclamation relative à un licenciement discriminatoire, relève que l'obstruction faite par la société d'huissier de justice mise en cause lors de l'enquête est contraire à l'article 6 de la loi portant création de la HALDE. Se prononçant au vu des seuls éléments fournis par le réclamant, le Collège relève qu'ils font naître un doute sérieux sur le bien-fondé du licenciement qui pourrait ne pas être dénué de tout lien avec les origines du réclamant. Conformément à l'article 14 de la loi portant création de la HALDE, le Collège porte l'ensemble de ces faits à la connaissance de la chambre nationale des huissiers de justice ainsi qu'à celle du Loiret en leur qualité d'instance disciplinaire.
Délibération n° 2008-23, 11/02/2008

État de santé - Handicap

Délibération relative aux conditions de l'évaluation de l'aptitude physique pour la participation au concours externe déconcentré d'adjoint administratif de la police nationale

Délibération n° 2008-216, 29/09/2008
Voir section Emploi du rapport

Délibération relative au refus de mise en stage et de reconduction de contrat de travail à durée déterminée, opposé par un employeur public à une aide-soignante diabétique, suite à une décision d'inaptitude rendue par les instances médicales de l'administration

Délibération n° 2008-131, 16/06/2008
Voir section Emploi du rapport

Délibération relative à un licenciement en raison de la maladie prolongée du salarié

Le réclamant a saisi la HALDE d'une réclamation concernant son licenciement qu'il estime lié à son état de santé. Il ressort des éléments recueillis au cours de l'enquête que l'employeur ne réunissant pas de manière probante les conditions posées par le juge pour autoriser le licenciement d'un salarié absent pour maladie, il convient de considérer que le motif véritable du licenciement n'est pas la désorganisation de l'entreprise imposant son remplacement, mais la maladie prolongée du salarié.
La HALDE considère donc que le réclamant est victime d'une discrimination en raison de son état de santé sur le fondement de l'article L. 1132-1 du code du travail.
Le Collège invite l'employeur à se rapprocher du réclamant afin de déterminer les moyens d'assurer une juste réparation de son préjudice.
À défaut d'accord trouvé dans le cadre de cette recommandation, le Collège décide de présenter ses observations devant la juridiction compétente.
Délibération n° 2008-106, 19/05/2008

Délibération relative au refus d'un employeur de mettre en place des mesures appropriées pour permettre à une employée présentant un trouble de santé invalidant d'exercer un emploi correspondant à ses qualifications

Délibération n° 2008-84, 28/04/2008
Voir section Emploi du rapport

Âge

Délibération relative à la limite d'âge pour le recrutement de vacataires dans l'enseignement supérieur

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative à la limite d'âge fixée à 65 ans pour le recrutement des vacataires dans l'enseignement supérieur. La HALDE avait, par délibération n° 2008-59 du 7 avril 2008, estimé que cette limite d'âge est discriminatoire au regard de la directive 2000/78 du Conseil européen du 27 novembre 2000. En conséquence, le Collège avait recommandé au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de modifier la loi ainsi que le décret qui établissent cette limite d'âge. Le ministre a indiqué à la HALDE qu'il avait demandé à la direction générale de l'administration et de la fonction publique de faire connaître sa position sur ce dossier. En conséquence, le Collège rappelle sa position et invite le Président à recommander au ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique de procéder aux modifications demandées.

Délibération n° 2008-211, 29/09/2008

Délibération relative à la prise en compte de l'âge dans l'évolution de carrière des professeurs des écoles

À l'occasion de la réclamation d'un professeur des écoles, le Collège relève que les instructions permanentes "mouvement des maîtres du premier degré" de l'inspection académique relatives aux affectations des professeurs des écoles retiennent l'âge comme dernier critère de départage des candidats. Il recommande la suppression de ce critère et relève qu'en l'état actuel du calcul du barème de points, sur lequel s'appuie l'administration pour procéder aux affectations, aucune considération professionnelle n'est prise en compte hormis l'ancienneté. Le Collège invite le ministre de l'Éducation nationale à mettre en place une réflexion sur l'identification de critères objectifs pour le départage des agents dans le cadre de leur évolution de carrière.

Délibération n° 2008-115, 02/06/2008

Délibération relative à des cas de mise à la retraite d'office par un employeur dans le cadre de dispositions légales ou conventionnelles

La HALDE a été saisie par plusieurs réclamants qui s'estiment victimes d'une discrimination en raison de leur âge lors de leur mise à la retraite d'office prononcée par leur employeur dans le cadre de dispositions légales ou conventionnelles. La HALDE rappelle que le droit communautaire autorise les différences de traitement fondées sur l'âge à condition qu'elles soient justifiées et proportionnées. Elle rappelle que la mise à la retraite n'est possible que si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. La HALDE retient que la mise à la retraite à 65 ans, ou à 60 ans avec contrepartie en termes d'emploi, poursuit un objectif légitime de promotion de l'emploi. Elle estime que l'atteinte au droit de travailler ou de bénéficier du régime de bonification pour les salariés ayant atteint l'âge de mise à la retraite ne paraît pas excessive. Elle conclut que ne constitue pas une discrimination prohibée la mise d'office à la retraite, dans le cadre des dispositions légales susvisées, d'une personne ayant acquis les droits à une pension à taux plein, à la condition que le montant de cette dernière ne puisse être regardé comme déraisonnable.

Néanmoins, le Collège recommande au gouvernement d'engager une réflexion avec les partenaires sociaux afin de trouver les moyens de concilier au mieux, avant de prononcer une mise à la retraite d'office, l'intérêt collectif, les exigences de l'entreprise et les aspirations légitimes des salariés.

Délibération n° 2008-48, 17/03/2008

Délibération relative au caractère discriminatoire d'un recrutement en raison de l'âge et à la discrimination fondée sur l'âge résultant du dispositif relatif aux contrats de qualification

La réclamante allègue que sa candidature spontanée à un poste de chargée d'accueil dans une banque a été rejetée en raison de son âge (26 ans). Elle joint une offre d'emploi émanant de la même banque dont le libellé comporte une mention d'âge (moins de 26 ans).

Le caractère discriminatoire des recrutements opérés par la banque est confirmé par l'enquête. La HALDE donne mandat au Président de proposer une transaction.

Au-delà du cas individuel de la réclamante, la banque justifie la limite d'âge mentionnée dans l'offre d'emploi par le fait que l'offre vise exclusivement un recrutement par contrat de professionnalisation, lequel prévoirait une limite d'âge. Ce dispositif est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Enfin, l'examen du dispositif met en évidence qu'il permet aux employeurs de rémunérer les jeunes de moins de 26 ans à un salaire inférieur au SMIC. Si le contrat de professionnalisation poursuit un objectif légitime de favoriser l'embauche de jeunes en difficulté d'insertion professionnelle, les mesures salariales paraissent disproportionnées car elles sont exclusivement fondées sur le critère de l'âge, indépendamment de la situation personnelle des intéressés (qualification, expérience professionnelle, difficultés d'insertion professionnelle).

Délibération n° 2008-26, 11/02/2008

Sexe

Délibération relative à une différence de rémunération entre une salariée et ses collègues masculins

Délibération n° 2008-199, 29/09/2008

Voir section Emploi du rapport

Délibération relative à des faits de harcèlement moral discriminatoires subis par un psychologue contractuel au sein d'un hôpital public et à des mesures défavorables (refus de renouvellement de CDD) consécutives à la dénonciation du harcèlement par le réclamant auprès de son employeur

Délibération n° 2008-185, 01/09/2008

Voir section Emploi du rapport

Délibération relative à une discrimination salariale en raison du sexe

Délibération n° 2008-74, 14/04/2008

Voir section Emploi du rapport

Délibération relative au licenciement d'une salariée en raison de son transsexualisme

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 (refonte) rappelle, en son considérant 3, que "*la Cour de justice a considéré qu'eu égard à son objet et à la nature des droits qu'il tend à sauvegarder, le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes s'applique également aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe d'une personne*".

L'article L. 122-45 du code du travail dispose qu'"*aucun salarié ne peut être licencié en raison de son sexe*". L'article L. 123-1 b) du code précité précise également que "*nul ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe*".

La concomitance entre la révélation de son transsexualisme par la salariée et la procédure de licenciement engagée par l'employeur, établie par l'enquête de la HALDE, laisse présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe.

Délibération n° 2008-29, 18/02/2008

Activités syndicales

Délibération relative à un licenciement discriminatoire ayant pour motif l'activité syndicale, l'âge et l'état de santé

Le réclamant, âgé de 51 ans, délégué syndical, souffrant de troubles auditifs, travaille auprès du même employeur depuis une vingtaine d'années, lorsque ce dernier lui annonce le déclenchement d'une procédure de licenciement à son encontre. Il est alors le salarié le plus âgé de son équipe. Les trois autres salariées recrutées, par la suite, dans l'équipe, sont âgées de 22 à 26 ans et l'enquête a révélé que l'employeur considère difficile d'être éducateur à partir de la cinquantaine. L'inspection du travail refuse d'autoriser le licenciement du salarié en l'absence de faits fautifs ou suffisamment graves, et relève le lien avec le mandat syndical. Le ministère confirme ce refus. Le conflit majeur sur le lieu du travail entre le réclamant et l'employeur, ainsi que la dépression nerveuse qui en a découlé, sont qualifiés d'accident de travail par l'ensemble des organismes compétents. Le réclamant est également reconnu travailleur handicapé et, plus tard, sa surdité est qualifiée de maladie professionnelle. La HALDE considère que le comportement de l'employeur est constitutif d'un harcèlement discriminatoire multiple en lien avec les activités syndicales, l'âge et l'état de santé du réclamant au sens des articles 1 et 6 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. Elle décide de présenter ses observations dans le cadre des procédures pendantes devant le tribunal administratif (TA) et le tribunal des affaires de Sécurité sociale (TASS).

Délibération n° 2008-195, 15/09/2008

Grossesse

Délibération relative à un non-renouvellement de contrat de droit public à durée déterminée en raison de l'état de grossesse

La réclamante, agent contractuel de la fonction publique territoriale, allègue que son contrat de travail à durée déterminée n'a pas été renouvelé après qu'elle a annoncé son état de grossesse. Au cours de l'instruction, le mis en cause indique que la décision contestée est fondée sur l'inaptitude de l'intéressée en raison de son état de grossesse. La HALDE a constaté que cette décision constitue une discrimination à raison du sexe, prohibée par la directive 2002/73 CE et sanctionnée par la jurisprudence constante de la CJCE. Le Collège invite le Président à rappeler à l'employeur public les obligations qui lui incombent afin d'assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination et invite celui-ci à élaborer une note de service à cet effet, à diffuser à tous les responsables du recrutement et à afficher sur les panneaux d'avis au personnel. Le Collège demande, également, le réexamen de la candidature de la réclamante et à défaut de renouvellement, le versement d'une indemnité en réparation des préjudices matériel et moral subis.

Délibération n° 2008-82, 28/04/2008

Délibération relative à un licenciement en raison de l'état de grossesse

Délibération n° 2008-65, 31/03/2008

Voir section Emploi du rapport

Délibération relative au refus d'attribution d'une prime en raison des congés liés à la grossesse et à la maternité

Délibération n° 2008-54, 31/03/2008

Voir section Emploi du rapport

Orientation sexuelle

Délibération relative à un harcèlement moral en lien avec l'orientation sexuelle

La HALDE a été saisie par un enseignant s'estimant victime de harcèlement moral en lien avec son orientation sexuelle. Il est établi qu'il a fait l'objet de propos homophobes. La direction a tenté en vain de régler ce conflit. Le rectorat est alors intervenu mais l'enquête n'a pas été menée à son terme. Le réclamant est, depuis, en arrêt maladie et un des protagonistes a été muté dans un autre établissement. L'enchaînement de ces événements, et l'absence de réaction claire de l'administration, sont de nature à générer une dégradation des conditions de travail rendant difficile voire impossible pour le réclamant la poursuite de son activité. La HALDE recommande à l'administration d'examiner les conditions d'une réparation adaptée du préjudice subi. Le cas échéant, elle présentera ses observations devant le tribunal administratif.

Délibération n° 2008-174, 07/07/2008

Religion

Délibération relative à l'appréciation de l'aptitude d'un candidat à occuper un emploi d'officier de police lors de l'épreuve d'entretien avec le jury

Délibération n° 2008-163, 07/07/2008

Voir section Emploi du rapport

Délibération relative à un refus d'embauche en raison des convictions religieuses du candidat

Délibération n° 2008-10, 14/01/2008

Voir section Emploi du rapport

Situation de famille

Délibération relative à la prise en compte de la situation de famille et de l'état de santé dans la décision de changement d'affectation par l'employeur d'un salarié passant d'un horaire de nuit à un horaire de jour et entraînant la modification de son contrat de travail

La décision de changement d'affectation par l'employeur d'un salarié passant d'un horaire de nuit à un horaire de jour et entraînant la modification de son contrat de travail, doit être fondée sur l'appréciation objective des compétences au regard des exigences du poste concerné.

D'une part, la prise en compte de l'âge du dernier enfant, comme critère de changement d'affectation, est contraire au principe d'égalité dans la mesure où elle institue une différence de traitement injustifiée, au regard de l'emploi occupé, selon la situation de famille des salariés.

D'autre part, la prise en compte de l'absentéisme, dans une décision d'affectation, introduit une différence de traitement en raison de l'état de santé.

Le réclamant a fait l'objet de la part de son employeur d'une mesure discriminatoire en raison de sa situation de famille et/ou de son état de santé.

Délibération n° 2008-133, 16/06/2008

II - ÉDUCATION

Origine

Délibération relative à un cas de harcèlement moral, en raison de l'origine, subi lors d'un stage en entreprise effectué dans le cadre des études

Lors d'un stage en entreprise effectué dans le cadre d'un BTS, la réclamante allègue être victime de faits relevant de la qualification de harcèlement moral en lien avec ses origines. En l'absence de preuves formelles, le Collège rappelle à l'entreprise mise en cause les termes de l'article 222-33-2 du code pénal. Le Collège recommande au lycée concerné et au ministère de l'Éducation nationale de mettre en place une procédure d'alerte et de suivi en matière de prévention du harcèlement moral à l'encontre des élèves en stage équivalente à celle qui est prévue pour les salariés.

Délibération n° 2008-103, 19/05/2008

Voir section Éducation du rapport

Délibération relative au refus discriminatoire d'inscription à un concours d'entrée en formation opposé à une personne bénéficiant du statut de réfugié

La HALDE a été saisie d'un refus d'inscription au concours d'entrée en formation d'aide-soignant fondé sur la non-prise en compte des récépissés de demande de carte de séjour. Cette exigence peut avoir pour objectif légitime de s'assurer de la pérennité du séjour des candidats en France. Toutefois, les personnes ayant obtenu le statut de réfugié bénéficient de plein droit d'une carte de résident, et le refus qui leur est opposé doit donc être considéré comme injustifié et discriminatoire. La HALDE recommande l'adaptation des conditions d'inscription au concours d'aide-soignant.

Délibération n° 2008-83, 28/04/2008

État de santé - Handicap

Délibération relative au refus de scolarisation d'un enfant autiste en classe ordinaire

Un enfant, diagnostiqué autiste, était depuis le 7 juillet 2006 scolarisé à l'école maternelle publique dans le cadre d'un projet d'intégration. La CDES ayant orienté l'enfant en classe d'intégration scolaire (CLIS), les parents ont saisi le tribunal du contentieux de l'incapacité afin d'obtenir l'annulation de la décision d'orientation. Malgré l'effet suspensif du recours, l'inspecteur de l'Éducation nationale a refusé l'inscription de l'enfant en classe ordinaire dans son établissement de référence.

La HALDE a constaté que le refus d'inscrire l'enfant est contraire aux dispositions des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 111-2 et suivants du code de l'éducation et de l'article 432-7 du code pénal et constitue, à ce titre, une discrimination en raison du handicap. En conséquence, le Collège rappelle à l'inspecteur d'académie mis en cause ses obligations en application des dispositions de l'article L 241-9 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que des articles L. 112-1 et L. 111-2 du code de l'éducation et de l'article 432-7 du code pénal. Par ailleurs, le Collège recommande au ministre chargé de l'Éducation nationale de rappeler aux inspecteurs d'académies, d'une part, les dispositions de l'article L 241-9 du code de l'action sociale et des familles concernant l'effet suspensif des recours et, d'autre part, que le non-respect des dispositions relatives au droit à l'éducation et à la scolarisation des enfants et adolescents handicapés prévu aux articles L. 112-1, L. 112-2, L. 111-2 et suivants du code de l'éducation, est constitutif d'une discrimination.

Délibération n° 2008-169, 07/07/2008

Âge

Délibération relative au refus d'inscription à une formation professionnelle en raison de l'âge

Délibération n° 2008-122, 02/06/2008

Voir section Éducation du rapport

Orientation sexuelle

Délibération relative au refus d'un recteur d'académie d'agréer une association de défense et de protection des personnes homosexuelles pour mener des actions de prévention contre l'homophobie en milieu scolaire

Un rectorat refuse à une association de défense et de protection des personnes homosexuelles l'agrément lui permettant d'intervenir en milieu scolaire en matière de lutte contre l'homophobie. Il motive sa décision en se fondant sur l'objet de l'association et en particulier sur l'absence d'intérêt général ainsi que sur le défaut de qualité des services proposés. Le Collège relève que la défense des droits des personnes homosexuelles poursuit un objectif d'intérêt général. En outre, l'enquête menée par la HALDE démontre que l'association a été traitée défavorablement par rapport aux autres associations candidates. La HALDE conclut à l'existence d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'accès à une activité bénévole au sens de la directive 2000/78. Elle recommande le réexamen du dossier par le rectorat et transmet la délibération au ministre de l'Éducation nationale en vue de prendre des mesures appropriées. La HALDE présentera également ses observations devant la cour administrative compétente.

Délibération n° 2008-14, 14/01/2008

Religion

Délibération relative à un refus d'accès à un cours de langue opposé par un professeur d'université ayant pour motif le port du voile

Délibération n° 2008-194, 29/09/2008

Voir section Éducation du rapport

Délibération relative au refus par un organisme public de formation d'accès à une formation se tenant dans les locaux d'un lycée public en raison du port du foulard islamique

Délibération n° 2008-168, 01/09/2008

Voir section Éducation du rapport

Délibération relative à un refus d'accès à une formation linguistique obligatoire fondé sur le port du foulard

Délibération n° 2008-165, 15/09/2008

Voir section Éducation du rapport

Délibération relative à la situation des étudiants de confession juive, pratiquants, dans le cadre des examens de l'enseignement supérieur public, se déroulant le samedi et les jours de fêtes religieuses

Délibération n° 2008-33, 18/02/2008

Voir section Éducation du rapport

III - LOGEMENT

Origine

Délibération relative à un refus de location lié à l'origine du candidat

Délibération n° 2008-155, 07/07/2008

Voir section Logement du rapport

Délibération relative à un refus de location privée lié à l'origine

La réclamante, d'origine sénégalaise, se voit refuser la location d'un appartement alors qu'elle est en CDI, perçoit un salaire légèrement inférieur à trois fois le montant du loyer charges comprises, dispose de deux garants ainsi que d'un Locapass. L'agence immobilière chargée de la gestion de l'appartement se justifie en considérant qu'elle ne remplit pas les conditions financières requises. L'appartement est finalement loué quelques semaines plus tard à une étudiante grecque qui dispose d'une caution mais qui n'a pas de revenus propres. En outre, interrogé par la HALDE, le propriétaire reconnaît que la réclamante présentait des garanties sérieuses mais que, sur les conseils de l'agence, il a rejeté sa candidature, ses garants étant soit non-résidents en France, soit de nationalité étrangère, ce qui est totalement démenti par les pièces du dossier. Le cas échéant, la HALDE présentera ses observations devant les juridictions civiles. Elle porte cette délibération à la connaissance de la FNAIM, de la CNAB, de l'AFAQ et de l'UNPI.

Délibération n° 2008-154, 07/07/2008

Délibération relative à un refus de location

Délibération n° 2008-153, 07/07/2008

Voir section Logement du rapport

État de santé - Handicap

Délibération relative au refus opposé par un syndic de copropriété d'entreposer un fauteuil roulant dans un local de la résidence

Délibération n° 2008-171, 07/07/2008

Voir section Logement du rapport

Âge

Délibération relative à un refus d'acquisition d'un appartement lié au handicap et à l'âge

Délibération n° 2008-148, 30/06/2008

Voir section Logement du rapport

Situation de famille

Délibération relative au refus d'attribution d'un logement social en raison de la situation de famille

Le maire d'une commune s'est opposé à l'attribution d'un logement social à un parent handicapé d'un membre du conseil municipal sur le contingent communal, en vertu d'une règle interne excluant toute attribution à un membre de la famille d'un élu. Le Collège recommande l'abrogation de cette règle.

Délibération n° 2008-123, 02/06/2008

Voir section Logement du rapport

IV - RÉGLEMENTATION DES SERVICES PUBLICS

Origine

Délibération relative au refus de versement de prestations familiales pour un enfant entré sur le territoire français en dehors de la procédure de regroupement familial

La réclamante, de nationalité angolaise, et résidant régulièrement en France sous couvert d'une carte de séjour mention "salarié" s'est vu refuser le versement de prestations familiales pour son fils aîné entré sur le territoire français en dehors la procédure de regroupement familial. À l'instar de l'ensemble des juridictions nationales et internationales, la HALDE considère ce refus comme discriminatoire au regard des dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme et de la Convention internationale des droits de l'enfant. La HALDE demande à être entendue dans le cadre du recours engagé devant le tribunal des affaires de Sécurité sociale de Loire-Atlantique.

Délibération n° 2008-191, 15/09/2008

Délibération relative à l'obtention de la carte nationale d'identité par des gens du voyage domiciliés sur un terrain non constructible

Les réclamants, des gens du voyage sédentarisés, se sont vu refuser par une préfecture le renouvellement de leur carte nationale d'identité (CNI). Les intéressés, de nationalité française, installés depuis dix ans sur un terrain non constructible avaient édifié sans autorisation préalable une cabane. À ce titre, une décision de justice avait constaté l'illégalité de la construction et avait ordonné sa démolition. Se fondant sur cet arrêt, le préfet a refusé de renouveler la CNI des réclamants estimant qu'ils ne justifiaient pas d'un domicile. La HALDE a rappelé que la seule condition posée par la loi pour la délivrance d'une CNI est que le demandeur ait son domicile réel dans la commune. Invité à présenter ses observations dans le cadre de la procédure contradictoire, le préfet a indiqué aux réclamants que, pour faire suite au courrier de la HALDE, ses services allaient procéder à l'établissement des CNI. En conséquence, le Collège a pris acte de l'issue positive de ce dossier et a invité le préfet à rendre compte de la délivrance de ces documents aux réclamants, dans un délai de deux mois. Le Collège décide également de porter cette délibération à l'attention du ministre de l'Intérieur et d'inviter ce dernier à élaborer une circulaire à l'attention des préfectures rappelant le droit de toute personne à la délivrance de la carte nationale d'identité et les modalités de l'article 2 du décret n° 55-1397 du 22 octobre 1955 modifié par le décret n°2007-893 du 15 mai 2007 instituant la carte nationale d'identité, qui en prévoit la délivrance indépendamment des modalités de son logement, même temporaire et sans condition de forme, et d'en rendre compte dans un délai de trois mois.

Délibération n° 2008-157, 07/07/2008

État de santé - Handicap

Délibération relative à l'exclusion des enfants atteints d'allergie alimentaire du temps des repas prévue par le règlement intérieur des établissements municipaux d'accueil de la petite enfance

La HALDE a été saisie en qualité d'observateur par le tribunal administratif d'un recours pour excès de pouvoir formulé par une association, à l'encontre du refus de la ville d'annuler une délibération qui approuve les dispositions du règlement intérieur des établissements municipaux d'accueil de la petite enfance.

Par la délibération n° 2006-227 du 23 octobre 2006, le Collège s'est déjà prononcé sur les dispositions du règlement intérieur des crèches, voté par le conseil municipal, considérant que *"la clause du règlement intérieur adoptée par la ville, qui exclut d'office tout enfant atteint d'une allergie alimentaire d'un accueil en crèche sur le temps des repas, caractérise une discrimination fondée sur l'état de santé"* et avait recommandé, à la ville, de procéder à la suppression de la clause discriminatoire du règlement intérieur des crèches. En conséquence, la HALDE présentera ses observations, en ce sens, devant le tribunal administratif, en vertu de l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Délibération n° 2008-67, 07/04/2008

Délibération relative à la gratuité de la visite médicale pour obtenir ou renouveler un permis de conduire pour les personnes handicapées

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative au paiement de la visite médicale que doivent subir les personnes diabétiques pour obtenir ou renouveler leur permis de conduire.

Par sa délibération n° 2007-178 du 2 juillet 2007, le Collège a constaté l'existence d'une différence de traitement entre, d'une part, les personnes handicapées de l'appareil locomoteur, qui bénéficient de la gratuité des visites médicales et, d'autre part, les personnes porteuses d'un autre type de handicap ou d'une autre pathologie. Le Collège a recommandé au ministre chargé des Transports de donner des instructions à ses services, afin que la gratuité des visites médicales soit accordée à l'ensemble des personnes handicapées titulaires du permis de conduire répondant à la définition de l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles.

Les instructions données par le ministre dans la circulaire du 18 janvier 2008, adressée aux préfets, introduisent une condition nouvelle en subordonnant la gratuité de la visite médicale du permis de conduire à la présentation d'une décision de la CDAPH reconnaissant, à l'intéressé, un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50 %.

En conséquence, le Collège recommande au ministre chargé des Transports de modifier la circulaire afin que la gratuité des visites médicales aux personnes titulaires du permis de conduire soit accordée à toute personne pouvant justifier, à quelque titre que ce soit, d'une reconnaissance de son handicap.

Le Collège recommande au ministre chargé des Personnes handicapées et au ministre chargé des Transports d'engager une réflexion en vue d'une réforme pour une appréciation, par les CDAPH, des conditions relatives à la gratuité des visites médicales pour les personnes titulaires du permis de conduire.

Délibération n° 2008-61, 31/03/2008

Délibération relative au refus d'une préfecture d'attribuer une carte de résident de longue durée à une personne handicapée au motif que ses ressources ne présentent pas un caractère "stable et suffisant"

La HALDE a été saisie par une personne handicapée, de nationalité étrangère, d'une réclamation relative au refus qui lui a été opposé par la préfecture de lui attribuer une carte de résident de longue durée au motif que ses ressources ne présentaient pas un caractère "stable et suffisant".

Selon le Collège, le refus du préfet de tenir compte de l'AAH pour apprécier les moyens d'existence du demandeur en vue de l'attribution de la carte de résident de longue durée, doit être considéré comme illégal au sens des dispositions de l'article L. 314-8 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Par ailleurs, le Collège considère que, si l'exigence de ressources stables et suffisantes répond à un objectif légitime, qui est de s'assurer que le demandeur est en capacité de subvenir à ses besoins, l'obligation posée par l'article L. 314-8 de disposer de ressources au moins égales au salaire minimum de croissance doit être considérée comme constituant une discrimination indirecte en raison du handicap dans la mesure où elle a pour effet d'exclure les personnes handicapées qui n'ont comme seule ressource que l'AAH, de l'accès à la carte de résident de longue durée.

Par conséquent, le Collège recommande au ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Codéveloppement d'adresser des instructions aux préfectures afin qu'il soit procédé à un examen particulier des demandes de cartes de résident de longue durée émanant de personnes handicapées qui ne peuvent justifier de ressources au moins égales au salaire minimum de croissance en raison de leur handicap.

Enfin, le Collège demande qu'il soit procédé, par la préfecture, à un réexamen de la demande de carte de résident faite par la réclamante en tenant compte de la spécificité de sa situation.

Délibération n° 2008-12, 14/01/2008

Sexe

Délibération relative à l'inadéquation entre l'apparence physique d'une personne transsexuelle et son numéro de Sécurité sociale

Les personnes transsexuelles sont souvent victimes de discrimination durant la période d'adaptation et de conversion sexuelle.

Le transsexualisme est un état transitoire, le temps de la conversion d'un sexe à l'autre depuis la prise de conscience du décalage entre l'identité psychologique et le sexe anatomique jusqu'au changement d'état civil. Cette phase transitoire peut durer plusieurs années. L'apparence physique de la réclamante et son immatriculation à la Sécurité sociale ne coïncidant plus, elle a été contrainte de révéler son transsexualisme à son employeur. À la suite de cette révélation, elle a été victime de moqueries et de pressions qui l'ont contrainte à démissionner. Le Collège rappelle à l'employeur les dispositions relatives au principe de non-discrimination et lui recommande de se rapprocher de la réclamante afin de lui proposer une juste réparation du préjudice subi.

Le Collège recommande au gouvernement de mettre en place un dispositif réglementaire ou législatif permettant de tenir compte, durant la phase de conversion sexuelle, de l'adéquation entre l'apparence physique de la personne transsexuelle et l'identité inscrite sur les pièces d'identité, les documents administratifs ou toutes pièces officielles, afin d'assurer notamment le droit au respect de la vie privée dans leurs relations avec les services de l'État et également le principe de non-discrimination dans leurs relations de travail, en vue d'une harmonisation des pratiques au sein des juridictions.

Enfin, il est recommandé à la Caisse nationale d'assurance maladie de prévoir une circulaire à destination de ses services afin qu'ils soient vigilants sur l'immatriculation sociale du patient en tenant compte du changement d'état civil des personnes transsexuelles et à l'INSEE de prendre toutes les mesures utiles de mise à jour du répertoire national d'identification des personnes physiques, en tenant compte du changement d'état civil des personnes transsexuelles.

Délibération n° 2008-190, 15/09/2008

Orientation sexuelle

Délibération relative au refus d'agrément en vue d'adoption opposé par le président d'un Conseil général en raison de l'orientation sexuelle de la réclamante

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative au refus d'agrément en vue d'adoption opposé par un Conseil général à une candidate pacsée avec une compagne. Celle-ci estime que ce refus est fondé sur son orientation sexuelle et qu'il revêt, de ce fait, un caractère discriminatoire. Bien que le président du Conseil général allègue que le manque d'implication de la compagne de la réclamante dans le projet d'adoption est l'unique motif ayant fondé sa décision, il ressort de l'instruction qu'un autre élément prépondérant est en effet intervenu, davantage lié aux caractéristiques de la famille de la réclamante. L'appréciation de cet élément par les services sociaux démontre la prise en compte excessive de l'orientation sexuelle de l'intéressée dans l'analyse des qualités de la réclamante à obtenir l'agrément. Cette référence n'étant pas justifiée de manière objective et raisonnable, il en résulte que la

décision du Conseil général viole les articles 8 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme. Le Collège, constatant le caractère discriminatoire de la décision administrative, invite le Président à, d'une part, demander au Conseil général de reconsidérer la situation de la réclamante et, d'autre part, à recommander au secrétaire d'État à la Famille d'initier la modification de l'article L. 225-4 du code de l'action sociale et des familles en vue de préciser les motifs prohibés de refus d'agrément au regard du respect du principe de non-discrimination.
Délibération n° 2008-79, 28/04/2008

Situation de famille

Délibération relative au caractère discriminatoire des dispositifs législatifs (code de la Sécurité sociale) soumettant l'ouverture du droit à pension de réversion à une condition de mariage

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative aux dispositifs législatifs (code de la Sécurité sociale) soumettant l'ouverture du droit à pension de réversion à une condition de mariage. Le réclamant, lié par un pacte civil de solidarité avec un partenaire, estime que ces règles revêtent un caractère discriminatoire. S'appuyant sur les dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme, le Collège estime que les dispositions législatives issues du code de la Sécurité sociale constituent une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en excluant du droit à pension de réversion les partenaires survivants. En conséquence, il recommande au Premier ministre ainsi qu'au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité d'initier une réforme législative tendant à étendre aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité le bénéfice des pensions de réversion.
Délibération n° 2008-107, 19/05/2008

Délibération relative au refus de versement du capital décès opposé au partenaire pacsé d'un fonctionnaire

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative au refus de versement du capital décès opposé au partenaire pacsé d'un fonctionnaire. Le Collège considère qu'aucun élément objectif ne permet de justifier en l'espèce la différence de traitement, de surcroît circonscrite aux seuls fonctionnaires, entre les conjoints et les partenaires liés par un Pacs, différence de traitement qui peut être considérée comme discriminatoire. Il estime ainsi que les dispositions de l'article D 712-20 du code de la Sécurité sociale, constituent une discrimination fondée sur la situation de famille et l'orientation sexuelle. En conséquence, et dans un souci d'unification des régimes de protection contre les discriminations applicables aux fonctionnaires et aux salariés du secteur privé, le Collège invite son Président à recommander au Premier ministre d'étendre le bénéfice du capital décès au partenaire lié à un fonctionnaire par un pacte civil de solidarité, en modifiant les dispositions de l'article D 712-20.
Délibération n° 2008-91, 05/05/2008

V - BIENS ET SERVICES

Origine

Délibération relative au refus d'embarquement opposé à un ressortissant français en raison de son origine

Le réclamant s'est vu refuser d'accéder à un avion à destination des USA au motif que son passeport n'était pas valide et qu'il aurait dû présenter un visa. Disposant d'un passeport d'urgence, il aurait dû bénéficier du programme d'exemption de visa. Il a finalement pu voyager avec ce passeport sur une autre compagnie et entrer sur le territoire américain. Le refus de prestation de service apparaît comme infondé et susceptible de révéler une discrimination raciale. La HALDE organise une médiation.
Délibération n° 2008-175, 07/07/2008

État de santé - Handicap

Délibération relative à un refus d'embarquement opposé à un voyageur en raison de son handicap

La HALDE a été saisie, par courrier du 3 mars 2006, d'une réclamation relative à un refus d'embarquement qui a été opposé à un usager, du fait de son handicap, par une compagnie aérienne.
Dans le cadre de l'enquête menée par la HALDE, le mis en cause a reconnu que le personnel navigant avait outrepassé ses droits, tout en considérant que cette attitude était contraire aux valeurs de la compagnie.
Le Collège invite le Président à désigner un médiateur.
Délibération n° 2008-118, 02/06/ 2008

Religion

Délibération relative à un refus de formation payante en raison du port du voile

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative à un refus d'accès à un centre de formation géré par un organisme privé, dont le règlement intérieur interdit tout signe religieux ostensible dans l'enceinte du centre. Ces faits caractérisent un refus ou une subordination discriminatoire d'accès à un bien ou un service en raison de l'appartenance à une religion. Le Collège recommande la modification du règlement intérieur et donne mandat à son Président pour engager une transaction pénale.
Délibération n° 2008-176, 01/09/2008

La jurisprudence

I - DISCRIMINATION

Sans critère

Arrêt relatif à la limite d'âge des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux en catégorie active

Dans cette affaire, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) a arrêté la situation d'un agent des services hospitaliers pour le calcul de sa pension de retraite à la date de son soixante-deuxième anniversaire, en refusant de valider les services accomplis au-delà de cette date. Le Conseil d'État confirme que les services accomplis par l'intéressée jusqu'à l'âge de 65 ans dans les services du département du Rhône devaient être pris en compte pour le calcul de sa pension. Il indique que si aucune limite d'âge n'est déterminée par le statut particulier, la limite d'âge à prendre en considération est celle fixée pour les agents de l'État et que la seule limite d'âge applicable aux agents de l'État qui puisse être appliquée aux agents des collectivités locales placés en catégorie B est celle qu'ils ne peuvent en tout état de cause pas dépasser, c'est-à-dire celle prévue pour le premier échelon de la catégorie B des agents de l'État (65 ans).

Cour de justice des Communautés européennes, n° C-427/06, 23/09/2008, Bartsch

Appartenance syndicale

Décision relative à la condamnation d'une société pour discrimination par association

Le conseil des prud'hommes de Caen a condamné une société à verser à une de ses salariées 15 000 € de dommages et intérêts pour "discrimination syndicale par association", c'est-à-dire en raison du mandat syndical de son compagnon. La nullité du licenciement a également été prononcée.

Ce jugement consacre pour la première fois en droit français l'interdiction de la "discrimination par association", la discrimination d'une personne en raison des liens qui l'unissent à une autre personne.

Conseil des prud'hommes de Caen, n° F06/00120, 25/11/2008, SAS ED

Arrêt relatif au caractère discriminatoire d'un accord de progression de carrière des représentants du personnel et syndicaux limitant leur progression de rémunération

Dans cet arrêt, la Cour de cassation énonce que constitue une discrimination directe la situation dans laquelle une stipulation conventionnelle, dans le cadre d'un accord de progression de carrière des représentants du personnel et syndicaux, limite pour ces seuls salariés la progression de rémunération dont ils peuvent bénéficier à la suite d'une promotion.

Cour de cassation, n° 06-46179, 06-46180 et 07-40935, 24/09/2008, Caisse d'Épargne Ile-de-France Nord

Arrêt relatif à la prise en compte par l'employeur des absences d'un salarié liées à ses activités syndicales pour prendre des décisions concernant l'évolution de la carrière et du travail de ce salarié

Un employeur ne peut, fût-ce pour partie, prendre en compte les absences d'un salarié liées à ses activités syndicales pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement et la rémunération.

Cour de cassation, n° 07-40145, 27/05/2008

État de grossesse

Arrêt relatif au licenciement d'une femme enceinte et à la réaction tardive de l'employeur

La Cour de cassation rappelle que lorsqu'une salariée notifie à l'employeur qu'elle est en état de grossesse, son licenciement doit être annulé et que lorsque l'employeur, à la suite de la notification, ne revient que tardivement sur sa décision de licencier, la salariée n'est pas tenue d'accepter la réintégration proposée.

Cour de cassation, n° 07-41927, 09/07/2008, Société Interdis

Arrêt relatif à l'application d'une clause de mobilité du contrat de travail à une salariée à son retour de congé maternité

Une salariée, de retour de congé maternité, refuse la mutation proposée en application d'une clause de mobilité contenue dans le contrat de travail, et se fait licencier

sur ce motif. La Cour d'appel a estimé que le licenciement était nul car il était intervenu durant la période de protection du congé de maternité sur le fondement de l'article L122-25-2 du code du travail. L'employeur, qui s'était assuré, par des échanges lors du congé maternité de la salariée, qu'elle refuserait cette mutation en raison de sa situation de famille, a en fait pris des mesures préparatoires au licenciement pendant la période légale de protection du congé maternité et que, dès lors, le licenciement est nul.

Arrêt relatif au licenciement d'une femme suivant un traitement de fécondation *in vitro*

La CJCE se prononce pour la première fois sur la protection de la femme subissant un traitement de fécondation *in vitro*. L'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes ne s'applique pas à une travailleuse qui suit un traitement de fécondation *in vitro* lorsque, à la date du licenciement, les ovules fécondés n'ont pas encore été implantés dans l'utérus. Cependant, la travailleuse qui subit un traitement de fécondation *in vitro* peut se prévaloir de la protection contre la discrimination fondée sur le sexe lorsque le licenciement est fondé essentiellement sur le fait que l'intéressée ait subi un tel traitement.

Cour de justice des Communautés européennes, n° C-506/06, 26/02/2008, Mayr c/ Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG

Genre

Jugement relatif au licenciement d'une salariée en raison de son transsexualisme

Le motif du licenciement du requérant n'est autre que sa conversion sexuelle et toute discrimination fondée sur le transsexualisme d'une personne équivaut à une discrimination fondée sur le sexe, contraire à la directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Son licenciement doit être déclaré nul.

Conseil des prud'hommes de Montpellier, n° F 06/01812, 09/06/2008, SARL Kaliop

État de santé - Handicap

Arrêt relatif aux conditions d'aptitude physique pour l'accès aux corps de surveillance de l'administration pénitentiaire

Dans cette affaire, le Conseil d'État a annulé l'arrêté relatif aux conditions d'aptitude physique pour l'admission dans les corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire en tant que son article 1er dispose que les candidats aux concours ouverts pour le recrutement doivent notamment n'être atteints d'aucune affection médicale évolutive pouvant ouvrir droit à un congé de longue maladie ou de longue durée. Le Conseil d'État indique que *"l'appréciation des conditions d'aptitude physique particulières pour l'admission dans des corps de fonctionnaires ne peut porter que sur la capacité de chaque candidat, estimée au moment de l'admission, à exercer les fonctions auxquelles ces corps donnent accès ; que si l'appréciation de l'aptitude physique à exercer ces fonctions peut prendre en compte les conséquences sur cette aptitude de l'évolution prévisible d'une affection déclarée, elle doit aussi tenir compte de l'existence de traitements permettant de guérir l'affection ou de bloquer son évolution."*

Conseil d'État, n° 299943, 06/06/2008, voir dans le même sens pour l'admission aux corps des fontionnaires Conseil d'État, n° 299943, 06/06/2008,

Arrêt relatif à l'exclusion des enfants allergiques du temps des repas par le règlement intérieur des établissements municipaux d'accueil de la petite enfance

En excluant d'office l'ensemble des enfants dont l'état de santé nécessite le suivi d'un régime particulier du bénéfice des repas et collations servis en crèche, le conseil municipal a établi une discrimination, fondée sur leur seul état de santé, entre des enfants se trouvant dans une situation identique au regard de l'objet du service public d'accueil de la petite enfance.

Tribunal administratif de Marseille, n° 0606455, 05/06/2008, Commune de Marseille

Arrêt relatif au licenciement d'un salarié déclaré inapte et à l'obligation de rechercher des possibilités de reclassement

Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. Ainsi, un licenciement doit être jugé comme sans cause réelle et sérieuse dans le cas où l'employeur, qui avait engagé la procédure de licenciement dès le lendemain du second avis d'inaptitude, n'avait pas recherché de possibilités de reclassement postérieurement à cet avis.

Cour de cassation, n° 07-41277, 21/05/2008

Arrêt relatif au licenciement d'un salarié malade et à la condition de remplacement définitif

Le remplacement définitif d'un salarié, licencié en raison des perturbations de l'organisation de l'entreprise entraînées par son absence prolongée pour maladie, n'est pas établi par la promotion interne d'un salarié.

Cour de cassation, n° 06-44712, 20/02/2008, Sté Compact G
voir sur le même sujet :
Cour de cassation, n° 06-44389, 06/02/2008, Union locale CGT de Chatou

Arrêt relatif à la discrimination d'une salariée fondée sur le handicap de son enfant

Dans cet arrêt, la Cour précise que les articles 1 et 2 de la directive 2000/78/CE doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de discrimination directe qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Le fait qu'un employeur traite un employé n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre employé et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, est contraire à l'interdiction de discrimination directe.
Cour de justice des Communautés européennes, n° C-303/06, 17/07/2008, Coleman c/ Attridge Law et a.

Orientation sexuelle

Arrêt relatif à l'annulation de la condamnation d'un député pour injures homophobes

Dans cet arrêt, la Cour de cassation annule la décision de la Cour d'appel de Douai qui avait condamné le député pour injures homophobes. La Cour estime que *"si les propos litigieux qui avaient été tenus, dans la suite de débats et du vote de la loi du 30 décembre 2004, ont pu heurter la sensibilité de certaines personnes homosexuelles, leur contenu ne dépasse pas les limites de la liberté d'expression"*.
Cour de cassation, n° 07-83398, 12/11/2008

Arrêt relatif au refus d'un recteur d'académie d'agréer une association menant des actions de prévention contre l'homophobie dans les établissements scolaires

L'association "Couleurs gaies" a obtenu l'annulation de la décision d'un recteur d'académie refusant de lui délivrer l'agrément pour mener des actions de prévention contre l'homophobie dans les milieux scolaires. La Cour a retenu que la lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'homophobie poursuit un objectif d'intérêt général consacré par la loi.
Cour administrative d'appel de Nancy, n° 07NC00335, 14/02/2008, Association Couleurs gaies

Arrêt relatif au refus de verser une pension de veuvage à un partenaire survivant de même sexe

La CJCE a été saisie d'une question préjudicielle par une juridiction allemande sur l'interprétation de la directive 2000/78. En l'espèce, une pension de veuvage prévue par une convention collective était refusée à un partenaire de vie survivant de même sexe (en Allemagne, deux personnes de même sexe peuvent établir un "partenariat de vie enregistré"). Selon la CJCE, la prestation de survie octroyée dans le cadre d'un régime de prévoyance professionnelle est une rémunération qui entre dans le champ d'application de la directive 2000/78. Le refus d'attribuer la pension de veuvage à un partenaire de vie peut constituer une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle si le partenaire de vie survivant est dans une situation comparable à celle d'un époux bénéficiaire de la prestation de survie.
Cour de justice des Communautés européennes, n° C-267/06, 01/04/2008, Maruko c/ Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen

Arrêt relatif au refus des autorités françaises de donner l'agrément pour adoption à une femme en raison de son orientation sexuelle

La Cour conclut à la violation de l'article 14 (interdiction de la discrimination) combiné avec l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale) de la CEDH concernant le refus des autorités françaises d'agrément à l'adoption de la requérante en raison de son orientation sexuelle.
Cour européenne des droits de l'homme, n° 43546/02, 22/01/2008, E.B. c/ France

Origine - Nationalité

Décision relative au refus de louer un appartement en raison de la nationalité du candidat

Une personne allemande qui s'est vu refuser la location d'un appartement estime avoir subi une discrimination du fait de sa nationalité. L'agence immobilière avait en effet indiqué que l'assurance locative du propriétaire exigeait un document d'identité établi par l'administration française et s'était opposée à la prise au bail. Dans sa décision du 3 avril, le tribunal d'instance de Montpellier retient l'existence d'une discrimination indirecte et condamne l'agence à 3 000 € de dommages moraux.
Tribunal d'instance de Montpellier, n° 11-07-001540, 03/04/2008, SARL Galerie Grégoire Immobilier et SAS Solly Azar Assurances

Arrêt relatif à la condamnation d'un employeur pour des déclarations discriminatoires

La Cour indique que le fait pour un employeur de déclarer publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale constitue une discrimination directe à l'embauche, même en l'absence de victime identifiable ; de telles déclarations étant de nature à dissuader sérieusement certains candidats de déposer leur candidature et donc à faire obstacle à leur accès au marché du travail.

Cour de justice des Communautés européennes, n° C-54/07, 10/07/2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c/ Firma Feryn NV

Religion

Arrêt relatif au refus d'une propriétaire de gîte de louer son bien à des femmes qui portent le voile

Tout en réduisant la peine (deux mois de prison avec sursis et 500 € de dommages et intérêts), la cour d'appel de Nancy confirme le jugement du tribunal correctionnel d'Épinal et condamne la propriétaire d'un gîte pour discrimination religieuse. Elle avait refusé de louer son gîte à des femmes portant le voile.

Cour administrative de Nancy, n° 08/00882, 08/10/2008

Arrêt relatif au refus d'attribuer la nationalité française à une femme portant la burqa

L'article 21-4 du code civil permet au gouvernement de s'opposer, par décret en Conseil d'État, à l'acquisition de la nationalité française par le conjoint étranger pour défaut d'assimilation, autre que linguistique. Le Conseil d'État rejette la demande d'annulation d'un décret du ministre de l'Emploi s'opposant à l'acquisition de la nationalité française, au motif que si la requérante *"possède une bonne maîtrise de la langue française, elle a cependant adopté une pratique radicale de sa religion, incompatible avec les valeurs essentielles de la communauté française, et notamment avec le principe d'égalité des sexes ; qu'ainsi, elle ne remplit pas la condition d'assimilation posée par l'article 21-4 précité du code civil"*.

Conseil d'État, n° 286798, 27/06/2008

Arrêt relatif à la procédure grecque de prestation de serment pour accéder aux fonctions d'avocat et à l'atteinte portée à la liberté de ne pas révéler ses convictions religieuses

La CEDH a condamné la Grèce sur la base de l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour avoir obligé un avocat à révéler ses convictions religieuses lors de la procédure de prestation de serment.

Cour européenne des droits de l'homme, n° 19516/06, 21/02/2008, Alexandridis c/ Grèce

II - HARCÈLEMENT

Arrêt relatif au contrôle de la Cour de cassation sur la preuve du harcèlement

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rejette le pourvoi en cassation formé par une salariée déboutée de sa demande de dommages-intérêts. Si celle-ci rapportait bien la preuve d'un certain nombre de faits, l'employeur pouvait cependant démontrer qu'ils étaient justifiés par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation.

Cour de cassation, n° 06-43504, 24/09/2008, Société centre médico biologique (CMBM), Selca, anciennement société Boulay Sestillange Balmayer Martin Lair, société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL)

Arrêt relatif au contrôle de la Cour de cassation sur la preuve du harcèlement

Dans cet arrêt, la Cour de cassation censure une Cour d'appel qui avait débouté une salariée au motif que les pièces qu'elle produisait (des courriers échangés avec son employeur et des certificats médicaux) ne permettaient pas de faire présumer l'existence d'un harcèlement à son encontre, sans tenir compte de l'ensemble des éléments qu'elle établissait.

Cour de cassation, n° 06-45747 ; n° 06-45794, 24/09/2008, Société Régie autonome des transports parisiens (RATP)

Les lois et décrets

LOI N°2004-1486 DU 30 DÉCEMBRE 2004 PORTANT CRÉATION DE LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ. (version consolidée au 29 mai 2008)

TITRE 1er : 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 de 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 toutes autres personnes 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.

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.

II. - 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 1er.
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.
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 1er 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
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 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € 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

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

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 1er 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

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 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. 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.
La haute autorité, lorsqu'elle a constaté la commission d'actes discriminatoires mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1er 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 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. (ABROGÉ)

Article 19 Abrogé par loi n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 9

TITRE III : RENFORCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LES PROPOS DISCRIMINATOIRES À CARACTÈRE SEXISTE OU HOMOPHOBE.

TITRE IV : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES.

Article 23
Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du titre 1er 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
A modifié les dispositions suivantes :
Modifie Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 - art. 9 (V)

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.

DÉCRET N°2005-215 DU 4 MARS 2005 (version consolidée au 13 janvier 2007) Décret relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

CHAPITRE 1er : 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 du 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
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 1er 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 1er, 4 à 8, 28 et 29.
Le règlement des services précise les modalités d'application du présent article.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINANCIÈRES ET COMPTABLES.

Article18
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
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
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 mentionnées 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

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

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 1er 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

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 1er novembre 2006.

Article 35

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

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 1er novembre 2006.

Article 37

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

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

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.

Article 40

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.

LOI N°2008-496 DU 27 MAI 2008

Article 1

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
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.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

Article 2

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

1° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services ;
2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

3° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité.

Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs ;

4° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est interdite en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services.

Ce principe ne fait pas obstacle :

- à ce que soient faites des différences selon le sexe lorsque la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux personnes de sexe masculin ou de sexe féminin est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés ;
- au calcul des primes et à l'attribution des prestations d'assurance dans les conditions prévues par l'article L. 111-7 du code des assurances ;
- à l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe.

Article 3

Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait.

Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2.

Article 4

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales.

Article 5

I. - Les articles 1er à 4 et 7 à 10 s'appliquent à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles exerçant une activité professionnelle indépendante.

II. - Ils s'entendent sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants des pays non-membres de l'Union européenne et des apatrides.

Article 6

Le code du travail est ainsi modifié :

1° Dans l'article L. 1132-1 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 1134-1, après les mots : "directe ou indirecte", sont insérés les mots : "telle que définie à l'article 1er 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" ;

2° Les articles L. 1133-1, L. 1133-2 et L. 1133-3 deviennent respectivement les articles L. 1133-2, L. 1133-3 et L. 1133-4 ;

3° L'article L. 1133-1 est ainsi rétabli :

"Art. L. 1133-1. - L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée" ;

4° Le premier alinéa de l'article L. 1133-2, tel qu'il résulte du 2°, est ainsi rédigé :

"Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés" ;

5° Le premier alinéa de l'article L. 1142-2 est ainsi rédigé :

"Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables" ;

6° L'article L. 1142-6 est ainsi rédigé :

"Art. L. 1142-6. - Le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche" ;

7° L'article L. 2141-1 est ainsi rédigé :

"Art.L. 2141-1. - Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1" ;

8° Dans le dernier alinéa de l'article L. 5213-6, la référence : "L. 1133-2" est remplacée par la référence : "L. 1133-3".

Article 7

Le 3° de l'article 225-3 du code pénal est remplacé par les 3° à 5° ainsi rédigés :

"3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

"4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

"5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique."

Article 8

I. - Après l'article L. 112-1 du code de la mutualité, il est inséré un article L. 112-1-1 ainsi rédigé :

"Art.L. 112-1-1.-I. Aucune différence de traitement en matière de cotisations et de prestations ne peut être fondée sur le sexe."

"Les frais liés à la grossesse et à la maternité n'entraînent pas un traitement moins favorable des femmes en matière de cotisations et de prestations."

"Par dérogation au premier alinéa, le ministre chargé de la Mutualité peut autoriser par arrêté des différences de cotisations et de prestations fondées sur la prise en compte du sexe et proportionnées aux risques lorsque des données actuarielles et statistiques pertinentes et précises établissent que le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation du risque d'assurance."
"Les mutuelles et les unions exerçant une activité d'assurance ne sont pas soumises aux dispositions de l'alinéa précédent pour les opérations individuelles et collectives à adhésion facultative relatives au remboursement ou à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident."
"II. Un arrêté du ministre chargé de la Mutualité fixe les conditions dans lesquelles les données mentionnées au troisième alinéa du I sont collectées ou répertoriées par les organismes professionnels mentionnés à l'article L. 223-10-1 et les conditions dans lesquelles elles leur sont transmises. Ces données régulièrement mises à jour sont publiées dans des conditions fixées par cet arrêté et au plus tard à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté mentionné au troisième alinéa du I."
"Par dérogation, les données mentionnées au troisième alinéa du I peuvent, s'agissant des risques liés à la durée de la vie humaine, prendre la forme de tables homologuées et régulièrement mises à jour par arrêté du ministre chargé de la Mutualité ou de tables établies ou non par sexe par la mutuelle ou l'union et certifiées par un actuaire indépendant de celle-ci, agréé à cet effet par l'une des associations d'actuaires reconnues par l'autorité de contrôle instituée à l'article L. 510-1."
"III. Le présent article s'applique aux contrats d'assurance autres que ceux conclus dans les conditions prévues à l'article L. 911 1 du code de la Sécurité sociale."
"IV. Le présent article est applicable aux adhésions individuelles et aux adhésions à des contrats d'assurance de groupe souscrites à compter de sa date d'entrée en vigueur. Par dérogation, il s'applique aux stocks de contrats de rentes viagères, y compris celles revêtant un caractère temporaire, en cours à sa date d'entrée en vigueur."
II.-Après l'article L. 931-3-1 du code de la Sécurité sociale, il est inséré un article L. 931-3-2 ainsi rédigé :
"Art.L. 931-3-2.-I. Aucune différence en matière de cotisations et de prestations ne peut être fondée sur le sexe."
"L'alinéa précédent ne fait pas obstacle à l'attribution aux femmes de prestations liées à la grossesse et à la maternité."
"Par dérogation au premier alinéa, le ministre chargé de la Sécurité sociale peut autoriser par arrêté des différences de cotisations et de prestations fondées sur la prise en compte du sexe et proportionnées aux risques lorsque des données actuarielles et statistiques pertinentes et précises établissent que le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation du risque d'assurance."
"Les institutions de prévoyance et leurs unions ne sont pas soumises aux dispositions de l'alinéa précédent pour les opérations individuelles relatives au remboursement ou à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident."
"II. Un arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale fixe les conditions dans lesquelles les données mentionnées au troisième alinéa du I sont collectées ou répertoriées par les organismes professionnels mentionnés à l'article L. 132-9-2 du code des assurances et les conditions dans lesquelles elles leur sont transmises. Ces données régulièrement mises à jour sont publiées dans des conditions fixées par cet arrêté et au plus tard à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté mentionné au troisième alinéa du I."
"Par dérogation, les données mentionnées au troisième alinéa du I peuvent, s'agissant des risques liés à la durée de la vie humaine, prendre la forme de tables homologuées et régulièrement mises à jour par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale ou de tables établies ou non par sexe par l'institution de prévoyance ou l'union et certifiées par un actuaire indépendant de celle-ci, agréé à cet effet par l'une des associations d'actuaires reconnues par l'autorité de contrôle instituée à l'article L. 951-1."
"III. Le présent article s'applique aux opérations individuelles souscrites à compter de sa date d'entrée en vigueur. Par dérogation, il s'applique aux stocks de contrats de rentes viagères, y compris celles revêtant un caractère temporaire, en cours à sa date d'entrée en vigueur."

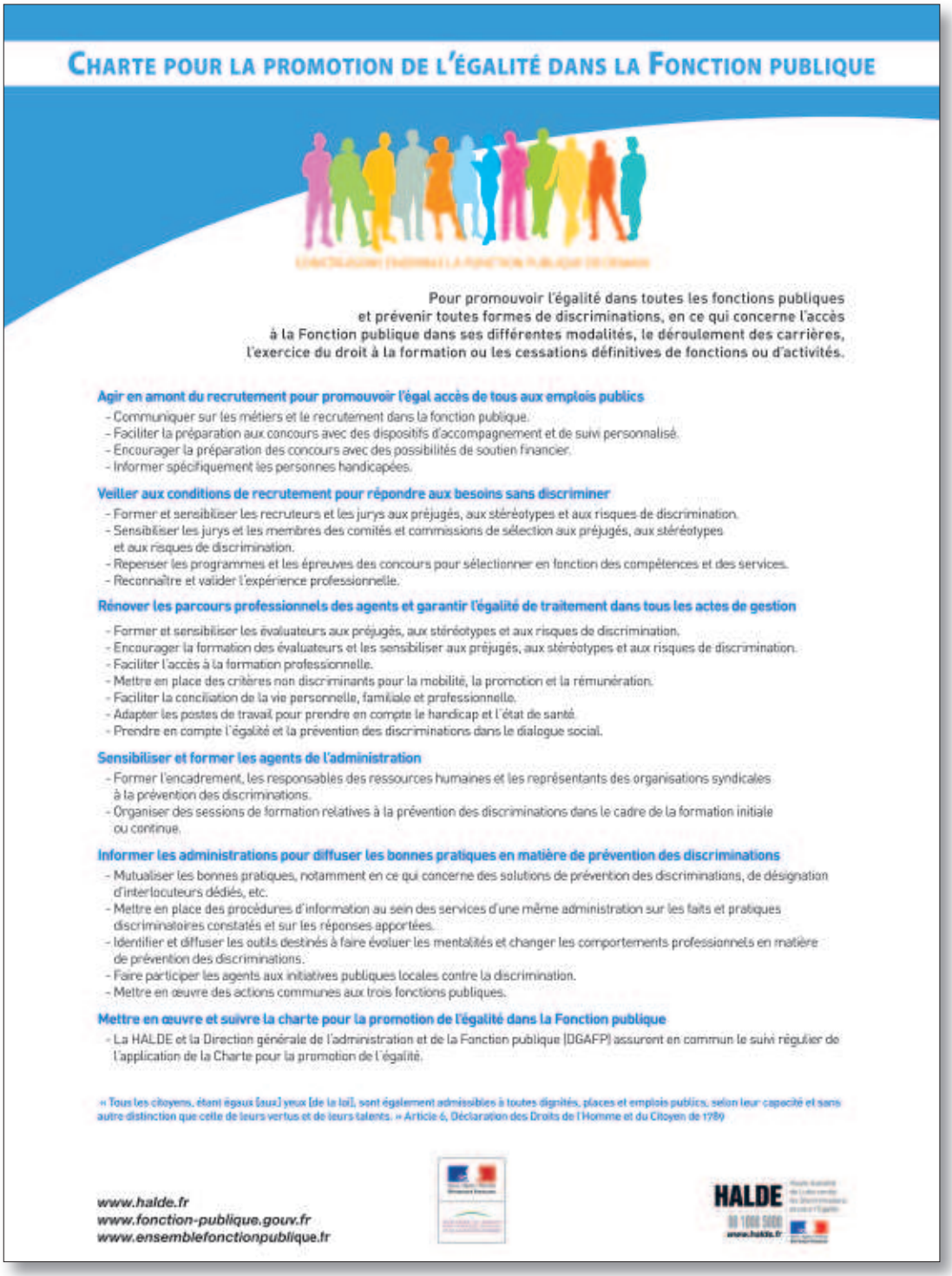
Article 9

Le titre II 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 est abrogé.

Article 10

La présente loi est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises dans toutes les matières que la loi organique ne réserve pas à la compétence de leurs institutions. La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.

Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique



CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Pour promouvoir l'égalité dans toutes les fonctions publiques et prévenir toutes formes de discriminations, en ce qui concerne l'accès à la Fonction publique dans ses différentes modalités, le déroulement des carrières, l'exercice du droit à la formation ou les cessations définitives de fonctions ou d'activités.

Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics

- Communiquer sur les métiers et le recrutement dans la fonction publique.
- Faciliter la préparation aux concours avec des dispositifs d'accompagnement et de suivi personnalisé.
- Encourager la préparation des concours avec des possibilités de soutien financier.
- Informer spécifiquement les personnes handicapées.

Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer

- Former et sensibiliser les recruteurs et les jurys aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination.
- Sensibiliser les jurys et les membres des comités et commissions de sélection aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination.
- Repenser les programmes et les épreuves des concours pour sélectionner en fonction des compétences et des services.
- Reconnaître et valider l'expérience professionnelle.

Rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion

- Former et sensibiliser les évaluateurs aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination.
- Encourager la formation des évaluateurs et les sensibiliser aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination.
- Faciliter l'accès à la formation professionnelle.
- Mettre en place des critères non discriminants pour la mobilité, la promotion et la rémunération.
- Faciliter la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.
- Adapter les postes de travail pour prendre en compte le handicap et l'état de santé.
- Prendre en compte l'égalité et la prévention des discriminations dans le dialogue social.

Sensibiliser et former les agents de l'administration

- Former l'encadrement, les responsables des ressources humaines et les représentants des organisations syndicales à la prévention des discriminations.
- Organiser des sessions de formation relatives à la prévention des discriminations dans le cadre de la formation initiale ou continue.

Informer les administrations pour diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations

- Mutualiser les bonnes pratiques, notamment en ce qui concerne des solutions de prévention des discriminations, de désignation d'interlocuteurs dédiés, etc.
- Mettre en place des procédures d'information au sein des services d'une même administration sur les faits et pratiques discriminatoires constatés et sur les réponses apportées.
- Identifier et diffuser les outils destinés à faire évoluer les mentalités et changer les comportements professionnels en matière de prévention des discriminations.
- Faire participer les agents aux initiatives publiques locales contre la discrimination.
- Mettre en œuvre des actions communes aux trois fonctions publiques.

Mettre en œuvre et suivre la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique

- La HALDE et la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) assurent en commun le suivi régulier de l'application de la Charte pour la promotion de l'égalité.

« Tous les citoyens, étant égaux [aux] yeux [de la loi], sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. » Article 6, Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789

www.halde.fr
www.fonction-publique.gouv.fr
www.ensemblefonctionpublique.fr

HALDE

Conception-création : In Fine... le réseau.com

HAUTE AUTORITÉ
DE **LUTTE** CONTRE
LES **DISCRIMINATIONS**
ET POUR L'**ÉGALITÉ**

11, rue St-Georges – 75009 PARIS – Téléphone : 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 : 2-9526389-3-4
Imprimé en France