Rapport annuel 2006

Dossier de presse

HALDE

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

08 1000 5000

www.halde.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Sommaire

Introduction page 3

I. Les réclamations en 2006 page 5

II. Le traitement des dossiers page 8

III. L'emploi page 10

IV. La promotion de l'égalité page 11
- Les tests de discrimination page 12
- L'action internationale page 13
- L'action territoriale page 13

Conclusion page 14

Introduction

Le Collège de la HALDE remet aujourd'hui au Président de la République son deuxième rapport annuel.

Les réclamations enregistrées en 2006 sont en forte augmentation par rapport à la première année d'existence de la HALDE. Il y a eu 1410 réclamations en 2005 et plus de 4000 en 2006.
Cette croissance rapide se confirme au premier trimestre 2007 avec plus de 1700 réclamations au 30 mars 2007.
Cela traduit à la fois une prise de conscience de l'enjeu des discriminations, un recul de la résignation de la part des victimes et un changement du regard que notre société porte sur les discriminations.

Le domaine de l'emploi reste le plus important, il représente 42,8 % des réclamations reçues. L'origine, à plus de 35 %, est le premier critère invoqué. En revanche les discriminations liées au sexe demeurent insuffisamment identifiées et combattues comme telles.
La HALDE a contribué à faire émerger certaines discriminations dans le débat public comme par exemple celles liées à l'âge.

Le Collège a adopté 344 décisions dont certaines ont trouvé un large retentissement comme l'extension de la carte " familles nombreuses" sans critère de nationalité, ou la décision relevant le caractère discriminatoire du refus d'accès aux soins des bénéficiaires de la CMU.
De plus en plus de dossiers se règlent du simple fait que la HALDE soit saisie (trois fois plus que l'an dernier). Il arrive que la discrimination soit commise par ignorance et lorsque l'auteur en est informé, il modifie son comportement. Dans les autres cas, c'est le résultat de l'autorité morale que la HALDE exerce aujourd'hui.

Les recommandations adressées par la HALDE aux pouvoirs publics comme au secteur privé, visant des modifications législatives ou des changements de comportement, lui valent aujourd'hui d'être reconnue comme un acteur vigilant qui ne peut être ignoré.

Le recours à la HALDE doit être connu pour que les victimes trouvent information et appui.
Sa notoriété s'est améliorée. Une campagne civique a été menée dans les médias, complétée par un affichage dans les quatre plus grandes agglomérations.
Le Collège a apporté des réponses adaptées aux réclamations. Il a développé son expertise sur différents aspects du droit en matière de discrimination et sur la manière d'améliorer les pratiques.

Le travail entrepris avec différents partenaires a abouti à la réalisation d'un guide sur les procédures des grandes entreprises, d'un répertoire sur les actions des intermédiaires de l'emploi et d'une brochure sur les initiatives des collectivités locales.
Le recueil de ces bonnes pratiques également en ligne sur le site de la HALDE constitue une matière unique. Il permet de faire connaître les actions concrètes de promotion de l'égalité et d'encourager leur développement.

Identifier et lutter contre les préjugés est une priorité pour prévenir les discriminations. Les conventions que la HALDE met en place avec des partenaires dans des secteurs diversifiés (logement, justice, sécurité, emploi) sont autant de programmes d'action.

Les discriminations sont sorties du silence, notre société attend qu'elles soient traitées avec détermination.
C'est le sens de l'action de la HALDE

I. Les réclamations en 2006

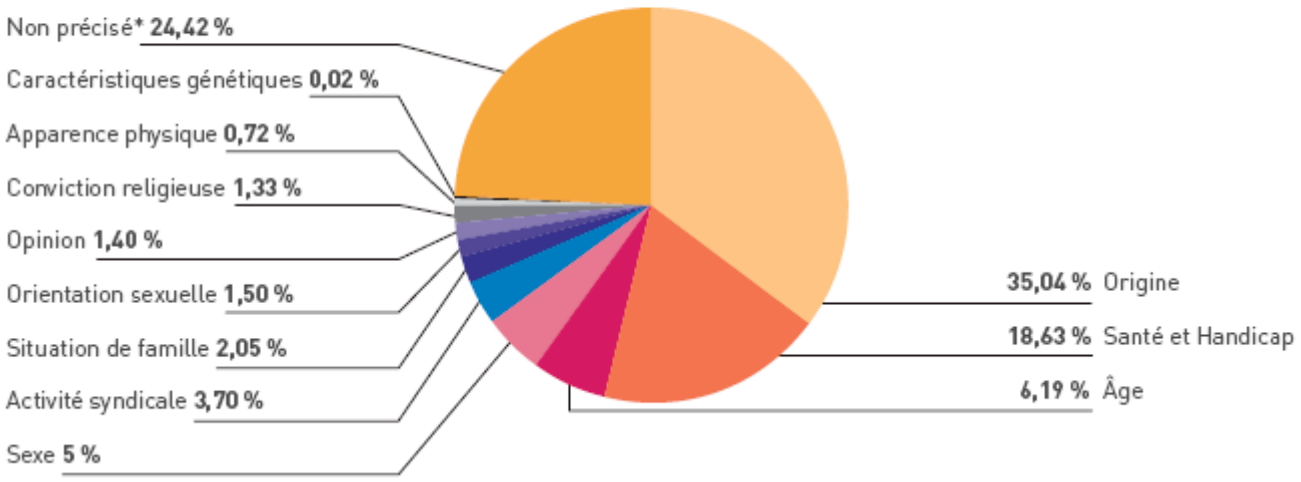
Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006, 4 058 réclamations ont été enregistrées par les services de la HALDE contre 1 410 en 2005.
Le nombre moyen mensuel de réclamations déposées est passé de 141 en 2005 à 338 en 2006 et dépasse 500 pour les premiers mois de 2007.

La répartition des réclamations selon les critères de discriminations et les domaines est comparable avec l'année précédente.

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

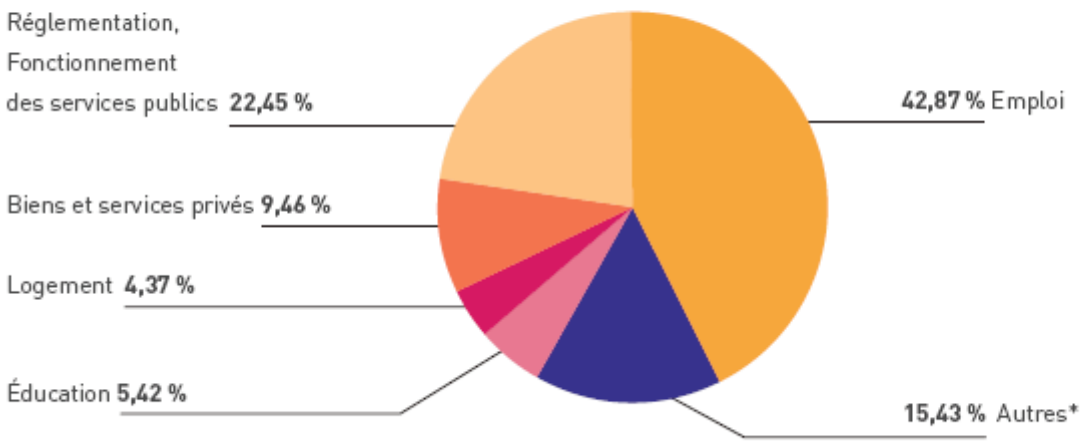
Par ailleurs, 30 954 appels ont été enregistrés sur le n° Azur 08 1000 5000 entre le 1er janvier et le 31 décembre 2006 : les appelants ont été informés et orientés.

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



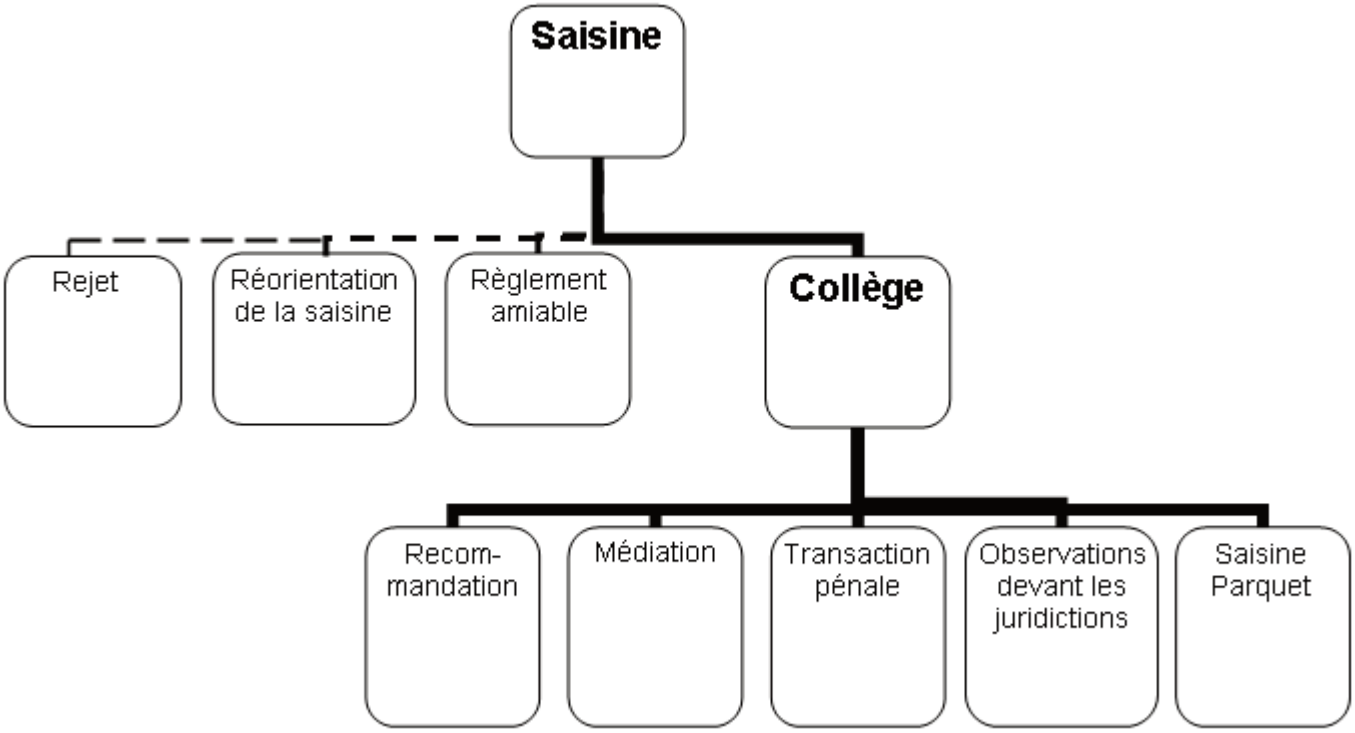
* L'item « non précisé » recouvre les réclamations pour lesquelles aucun critère de discrimination ne peut être identifié et celles qui invoquent un critère de discrimination non prohibé par la loi.

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



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

II. Le traitement des dossiers



La loi sur l'égalité des chances du 30 mars 2006 a doté la HALDE de nouveaux pouvoirs, notamment celui de proposer une amende transactionnelle et une réparation du préjudice subi par les victimes. La HALDE dispose ainsi d'une gamme de réponses adaptées à chaque situation. Au mieux de l'intérêt des réclamants et en accord avec ces derniers, le Collège s'attache à trouver la solution la plus efficace pour régler concrètement les situations individuelles.

De plus en plus souvent, la simple saisine de la HALDE permet de mettre fin à une pratique litigieuse.
Dans certains cas, la médiation apparaît comme la situation la plus adaptée lorsqu'un accord entre les deux parties peut mettre fin à la discrimination rapidement.

En revanche, pour d'autres situations, le recours à la justice est nécessaire, dans ce cas la HALDE peut présenter ses observations devant les juridictions tant civiles, pénales qu'administratives.

Au-delà du traitement des cas particuliers, le Collège s'attache à faire évoluer les comportements et l'état de notre droit. C'est le sens des recommandations qui permettent une évolution à portée générale.

De la même manière, en partenariat avec les associations et les autorités judiciaires et policières, la HALDE mène des actions de formation et d'information pour que les discriminations soient mieux identifiées, caractérisées, formalisées et sanctionnées.
Une victime informée sait comment formuler sa plainte, et un policier sensibilisé aux discriminations peut assurer une meilleure orientation de la personne.
Les relations établies avec l'autorité judiciaire sensibilisent les magistrats à la lutte contre les discriminations.

La HALDE est sollicitée pour présenter ses observations devant les tribunaux. Le partenariat mis en place avec le conseil national des barreaux (CNB) démultiplie cette action par la sensibilisation des avocats.

III. L’emploi

Cette année encore, l'emploi demeure le principal domaine de discrimination, secteurs privé et public confondus.
La HALDE y consacre une étude dans son rapport annuel.
En exposant précisément le raisonnement juridique, les modes d'enquête, le Collège met à la disposition de tous des exemples de discriminations et les moyens de les identifier pour mieux y faire face.

L'analyse des discriminations dans l'accès à l'emploi montre que, malgré les différences entre secteur public et secteur privé, les motifs et les pratiques illégitimes sont souvent similaires.
Si le secteur privé, fondé sur la concurrence et la loi du marché, génère des discriminations, l'Etat employeur n'est pas exempt de tout reproche.
En réalité, les discriminations à l'embauche et dans l'accès à la fonction publique mettent en jeu des motifs comparables : origine, âge, santé, handicap...
Le refus d'embauche opposé par la DRH d'une entreprise privée à un senior écarté au profit d'un candidat plus jeune et celui opposé par une entreprise publique à un candidat de plus de 30 ans en raison du statut entraînent des résultats semblables.

Les discriminations à l'embauche occupent la première place dans le débat public. Les inégalités de traitement durant la vie professionnelle souvent mises au second plan constituent pourtant 30% des réclamations adressées à la HALDE en 2006. C’est le premier motif de saisine de la haute autorité.

Les discriminations touchent tous les aspects de la vie professionnelle des salariés. Pour le secteur privé : le licenciement, mais aussi la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement de contrat (article L 122-45 du code du travail). Pour les fonctionnaires : la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation (article 6 de la loi du 13 juillet 1983).

La carrière des salariés du privé repose sur le droit de l'employeur d'évaluer le travail de ses salariés et d'assurer leur promotion au choix. En matière de rémunération, par exemple, il est parfois difficile de distinguer clairement la différenciation des rémunérations, licite, de la discrimination, illégale. Cette difficulté est accentuée par l'individualisation des salaires qu'invoquent parfois les employeurs mis en cause. La HALDE s'attache, par ses méthodes d'enquête, à déceler la discrimination salariale.

Le statut de la fonction publique repose sur des règles spécifiques : statut, recrutement par concours, règles relatives aux promotions. Il reste qu'on retrouve sous des formes différentes, des discriminations ou des inégalités réelles, par exemple en matière de limite d'âge pour le recrutement ou de perspectives de carrière pour les femmes.

Dans le secteur privé comme dans le secteur public, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral lorsqu'il est discriminatoire,engagent la responsabilité de l'employeur. La mutation de la victime, souvent pratiquée, ne saurait à elle seule constituer une réponse suffisante.
Enfin, dans tous les cas, les discriminations en matière d'emploi touchent également la fin d'activité, et en particulier la retraite.

IV. Promotion de l'égalité

Notre droit condamne les comportements discriminatoires. La HALDE contribue à le faire respecter. Les discriminations sont intolérables et doivent être sanctionnées.
Pour autant, leur résorption dépend d'un changement des comportements.
La HALDE s'attache donc à proposer des alternatives et des moyens pour éviter que les mauvaises habitudes ne prennent le dessus. Comme le rappelait la campagne civique menée par la HALDE avec le CIDEM, «L'égalité ça s'affiche et ça s'applique ».

Si l'engagement est nécessaire, seules des procédures formalisées sont efficaces pour assurer durablement des chances réellement égales d'accès à la formation, à l'embauche, au déroulement de carrière, un accès égal à un logement, un lieu de loisirs, un espace public, un service…
De nombreuses discriminations sont la conséquence de préjugés mais aussi d'habitudes ou encore d'insuffisance d'information et de savoir-faire pour y remédier.

La HALDE a adressé aux 250 plus grandes entreprises un questionnaire pour connaître leurs méthodes et leurs bonnes pratiques. Un « cadre pour agir et pour rendre compte » a facilité l'analyse des réponses. A partir de la même méthode, la HALDE s'est intéressée aux actions menées par les intermédiaires de l'emploi. Deux guides ont été publiés à partir de ce travail.

De même, en lien avec l'association des maires de grandes villes de France (AMGVF), elle a recensé dans les principales agglomérations les mesures prises pour l'emploi des agents territoriaux et les actions de promotion de l'égalité en direction des habitants.

À partir des réponses obtenues, la HALDE a pu identifier des mesures volontaristes, des méthodes efficaces pour prévenir les discriminations et assurer l'égalité de traitement dans des domaines aussi divers que la présence des femmes dans les postes à responsabilité, la place faite aux seniors, l'accessibilité des équipements, la mise en valeur des atouts de la diversité. Ces bonnes pratiques sont mises en ligne sur le site Internet de la HALDE, leur diffusion permet de les reproduire et à terme de les généraliser, en les adaptant à chaque situation.

L'égalité est un enjeu de cohésion sociale, mais aussi d'efficacité. En matière économique, une entreprise qui choisit la solution de facilité, de l'homogénéité, n'est pas celle qui fonctionne le mieux. La diversité répond également aux intérêts de l'entreprise.
Les bonnes pratiques sont encourageantes, elles ne doivent pas rester l'affaire de quelques pionniers. Seule leur généralisation par des accords peut garantir une réelle prévention des discriminations.

Nous proposons une formation en ligne à destination des employeurs et des recruteurs sous la forme de questions/ réponses. C'est un outil qui aide à identifier les bons réflexes, les erreurs à ne pas commettre dans un entretien d'embauche comme les mesures préventives.

La HALDE encourage également les grands employeurs à s'autotester. Bien utilisé, le test de discrimination permet d'identifier l'existence de discriminations, leur nature et les mécanismes qui y conduisent. La mesure des discriminations réelles n'existe pas et la HALDE a exprimé ses réserves concernant la constitution de fichiers qui recenseraient des données à partir des origines raciales ou ethniques.

Les tests de discrimination

La HALDE a fait réaliser 2 tests dans le domaine de l'embauche et du logement.
La HALDE est également intervenue après une saisine sur la base d'un test pour l'accès aux soins des bénéficiaires de la Couverture Médicale Universelle (CMU).
Le test de discrimination permet de déceler les inégalités de traitement et de révéler l'existence de comportements et de pratiques qui en sont la source.

Utilisé depuis 1992 par le bureau international de l'emploi (BIT) dans le domaine de l'emploi, il a été repris en France par des associations engagées dans la lutte contre le racisme et les discriminations.
La Cour de cassation a reconnu la valeur de preuve d'un test de discrimination dans un arrêt du 11 juin 2000, consolidé depuis par la loi sur l'égalité des chances.
La HALDE utilise ces tests pour débusquer les discriminations, et le cas échéant comme mode de preuve.

L’action internationale

La HALDE a souhaité élargir son expertise par l'échange d'expériences avec les autres pays. Des partenariats ont été engagés en 2006 avec les institutions en charge de la lutte contre les discriminations au Royaume-Uni, en Belgique et au Canada. La HALDE a également participé activement à des réseaux d'experts et à des rencontres européennes et internationales.

A la demande du gouvernement, la HALDE a été désignée comme organisme coordinateur pour l'organisation de l' « Année 2007, année européenne de l'égalité des chances pour tous ».

Un jury, composé de 9 membres issus des ministères concernés, de la société civile ainsi que de représentants du Haut Conseil à l'Intégration (HCI) et de la HALDE, a sélectionné 45 projets dans les différentes régions qui ont vocation à susciter de nouvelles initiatives.

L’action territoriale

Les délégués régionaux de la HALDE dans quatre régions (Nord-Pas de Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Réunion et Martinique) contribuent au développement des actions de la HALDE et accompagnent des projets locaux.

Cette implantation territoriale est complétée par la création à partir d'avril 2007 d'un réseau de correspondants locaux en Nord-Pas de Calais, Picardie, Lorraine et PACA.

Leur mission est d'accueillir, d'informer toute personne qui souhaite déposer une réclamation à la HALDE en l'aidant à constituer la demande et identifier la procédure appropriée et de contribuer au plus près du terrain à la solution des difficultés rencontrées.

D’autre part, ils accompagnent les personnes vers des interlocuteurs institutionnels, assurent l’interface entre public et institutions, orientent les personnes vers les structures spécialisées de résolution amiable des conflits.

Conclusion

L'enjeu des discriminations s'est imposé dans le débat public. S'il faut se garder de tout angélisme, il faut refuser le fatalisme. Les lignes bougent. La HALDE a contribué par son action à faire sortir les discriminations du non-dit. Le seuil de tolérance de la société s'est réduit, et les victimes s'expriment.
La discrimination liée à l'âge a fait l'objet d'une des premières saisines de la HALDE qui a transmis au parquet. Cette discrimination hier inconsciente, banalisée, fait aujourd'hui l'objet d'une évolution jurisprudentielle et d'un débat public.

Au-delà du traitement des situations individuelles, souvent douloureuses, l'action de la HALDE renforce la prise de conscience et encourage l'évolution des comportements.
Aux côtés des discriminations dans l'emploi, le domaine du logement fait partie des préoccupations de tous. La HALDE s'est attachée à les prévenir et, à cette fin, a mis en place des partenariats autant pour le logement privé que pour le logement social.
Une conférence de consensus sur la diversité dans le logement social a été confiée à la HALDE. Ce rendez-vous prévu en juin fait du logement une de nos priorités en 2007.

La HALDE poursuit son action et utilise tous ses pouvoirs pour aider les victimes, révéler les pratiques discriminatoires et prône la généralisation des mesures porteuses d'une égalité concrète des chances.

L'égalité est une valeur de la République qui doit être portée par tous.
A la mesure de ses moyens, la HALDE y est pleinement engagée.