



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

2005
RAPPORT ANNUEL



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

11, rue Saint-Georges - 75009 Paris
Numéro azur : 08 1000 5000 - www.halde.fr

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

Le collège

La HALDE est composée d'un collège de 11 membres qui décide des suites à donner aux réclamations, peut se saisir d'office de faits de discrimination et formule les recommandations.

Le traitement des réclamations

La HALDE peut être saisie par lettre simple par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un parlementaire. Elle peut également être saisie conjointement par la victime et une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, dont l'objet est de combattre les discriminations ou d'assister les victimes. 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 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 communications, d'informations ou de documents ne sont pas suivies d'effet, la HALDE peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe. Lorsque cette mise en demeure n'est pas elle-même suivie d'effet dans le délai fixé, le président de la HALDE peut saisir le juge des référés aux fins d'ordonner toutes mesures d'instruction que ce dernier juge utiles.

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

La HALDE aide les victimes de discrimination à constituer leur dossier et les informe sur les procédures adaptées à leur cas.

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.

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

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 la matière, en partenariat 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.

Lettre du président	4
Le collège	6
Le comité consultatif	8
Organisation administrative	9
Introduction	10
Indicateurs d'activité	11
1. L'emploi, principal domaine de discrimination	14
1.1 L'origine	
1.2 La santé et le handicap	
1.3 L'âge	
1.4 Le sexe	
1.5 L'appartenance syndicale	
1.6 La situation de famille	
1.7 Le cas particulier de la fonction publique	
1.8 Les initiatives en direction des entreprises	
2. Les autres domaines	30
2.1 Le logement	
2.2 L'éducation	
2.3 Le service public (hors éducation)	
2.4 L'accès aux autres biens et services	
2.5 Le principe d'égalité et les mesures de solidarité	
2.6 L'accès aux fonctions représentatives	
3. Recommandations et jurisprudence du collège	46
3.1 Les principales recommandations de la HALDE	
3.2 Les principales délibérations de la HALDE	
Conclusion	65
ANNEXES	66

Lettre du président



La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité est une institution nouvelle : son collège a été constitué le 8 mars 2005.

C'est une institution nécessaire, voulue par le Président de la République, prévue par une directive européenne, fondée par la loi ; sa mission est définie par son titre : « la lutte contre les discriminations et pour l'égalité ».

Les discriminations sont insupportables d'abord pour ceux qui en sont victimes ; elles atteignent de façon particulièrement violente des personnes appartenant à des minorités ; elles peuvent, telles les discriminations fondées sur l'âge ou le sexe, concerner la majorité d'entre nous.

Les discriminations mettent en cause les bases mêmes de notre société fondée sur la cohésion, l'égalité réelle des chances tout au long de la vie, le respect égal des droits et de la dignité de toutes les personnes en toutes circonstances, le refus de toutes les exclusions.

Le rayonnement et la prospérité de notre pays, le bonheur de ses habitants reposent sur la réussite d'un modèle d'intégration républicaine qui assure un respect rigoureux des Droits de l'Homme, s'enrichit de la diversité des personnes et des cultures, met en œuvre une authentique laïcité.

Il est essentiel que toutes les victimes de discriminations, comme les victimes des autres délits, aient une voie de recours efficace pour y mettre un terme et obtenir, le cas échéant, réparation. C'est pourquoi la HALDE s'est fixé comme première tâche le traitement des réclamations dont elle est saisie. Elle a abordé ce sujet avec détermination, avec un souci de rigueur et d'objectivité dans le traitement des dossiers.

Elle a obtenu des résultats réels.

L'essentiel reste à faire car l'immense majorité des discriminations ne donne même pas lieu à réclamation ou plainte.

Afin de progresser, la HALDE doit accroître sa notoriété, démontrer son efficacité. La loi pour l'égalité des chances apporte sur ce point des novations essentielles : elle augmente les pouvoirs d'investigation de la HALDE, lui donne la capacité de proposer des transactions comportant une indemnisation des victimes et, à défaut d'accord, de citer directement en justice les auteurs de discriminations.

L'objectif est que toutes les victimes de discriminations sachent qu'elles disposent d'une voie de recours simple, gratuite et efficace.

La HALDE doit aussi débusquer les discriminations sans attendre même d'être saisie. Elle s'est déjà saisie elle-même de cas dont elle a eu connaissance, elle a engagé des tests de discrimination ; elle développera de façon active cette action et rendra compte des résultats qu'elle constatera.

Enfin, dans ce domaine, comme dans tous les autres, il faut privilégier la prévention. La lutte contre les discriminations et pour l'égalité bénéficie, toutes les études d'opinion le montrent, de l'appui de l'immense majorité de nos concitoyens. Il s'agit donc de s'appuyer sur cette volonté collective pour faire progresser la pratique. La HALDE a fait au gouvernement des recommandations dont elle a, avec satisfaction, noté qu'elles étaient suivies d'effet.

Elle s'est adressée avec succès aux pouvoirs publics, aux collectivités territoriales, aux administrations pour leur demander leur concours.

Elle a demandé aux employeurs publics et privés, aux partenaires sociaux, dont un grand nombre avait déjà pris des initiatives, de conjuguer leurs forces et leurs idées pour éliminer la première des discriminations, qui porte sur l'emploi.

Elle suivra régulièrement les effets concrets de ces actions qui doivent se généraliser.

Enfin, la HALDE notamment mais pas exclusivement, par son comité consultatif, a établi des liens avec les acteurs de la société civile, en particulier avec les associations et les syndicats, qui mènent le même combat.

L'objectif est commun : diminuer de façon manifeste le nombre de discriminations dans notre pays ; je suis convaincu que c'est possible.

Je voudrais conclure en remerciant Bernard Stasi ; la HALDE doit énormément à son intelligence et à son humanisme.

Louis Schweitzer

Le collège

Collège de la HALDE

Louis SCHWEITZER

Président

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

Fadela AMARA

Présidente de l'association Ni putes ni soumises

Jean-Michel BELORGEY

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

Bernard CHALLE

Magistrat, conseiller à la Cour de cassation
Ancien procureur général
près la Cour d'appel de Rouen
Ancien chef du service central de prévention
de la corruption au ministère de la Justice
Ancien juge à la Cour de justice de la République

Marc GENTILINI

Professeur émérite de médecine
(maladies infectieuses et tropicales)
Membre du Conseil économique et social
Ancien président de la Croix-Rouge française

Claude-Valentin MARIE

Vice-président
Ancien directeur du groupe d'étude
et de lutte contre les discriminations
Membre du Comité pour la mémoire de l'esclavage

Alain BAUER

Criminologue
Président de l'Observatoire national
de la délinquance
Ancien Grand Maître du Grand Orient de France

Marie-Thérèse BOISSEAU

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

Amar DIB

Sociologue
Président national de la Fédération
des clubs convergences
Administrateur de l'Agence nationale
de l'accueil des étrangers et des migrations

Cathy KOPP

Directrice des ressources humaines
du groupe Accor

Nicole NOTAT

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



Installation officielle du collège de la HALDE par M. Jacques Chirac, Président de la République, le 23 juin 2005.

Le collège de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité a tenu 22 séances de délibération durant la période du 6 mars 2005 au 28 février 2006.

Le collège comprend onze membres :

- 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.

Le comité consultatif

La HALDE 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.

M. Joël THORAVAL, président du comité consultatif de la HALDE

Président de la Commission nationale consultative des Droits de l'Homme (CNCDH)

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

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

Mme Odile BEILLOUIN, secrétaire nationale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)

M. Arnaud de BROCA, animateur de la politique revendicative de l'Association des accidentés
de la vie - Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (FNATH)

Mme Françoise COCUELLE, présidente du Centre des jeunes dirigeants (CJD)

M. Laurent EL GHOZI, président de l'Association de soutien et d'aide aux gens du voyage (ASAV)

M. Patrick GAUBERT, président de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA)

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

M. Martin HIRSCH, président du Mouvement Emmaüs-France

Mme Marie-Thérèse LANQUETIN, juriste, chercheur

Mme Jacqueline LAUFER, professeur au groupe HEC

Mme Françoise LAURANT, présidente du Mouvement français pour le planning familial (MPF)

M. Francis MESSNER, directeur de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS),
spécialiste des religions

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

Mme Michèle MONRIQUE, secrétaire confédérale de Force ouvrière (FO)

Mme Catherine TEULE, vice-présidente de la Ligue des Droits de l'Homme

M. Samuel THOMAS, vice-président de SOS Racisme

Organisation administrative de la HALDE

Elle dispose de services, placés sous l'autorité de son président, pour lesquels elle peut recruter des agents contractuels.

Présidence :

Valérie FONTAINE, chef de cabinet du président

Marylène COURIVAUD, conseillère, chargée de la communication

Direction générale :

Marc DUBOURDIEU, directeur général

Paul-Bernard DELAROCHE, direction des affaires administratives et financières

Luc FERRAND, direction des affaires juridiques

Alexandra PALT, direction de la promotion de l'égalité

Eric PELISSON, délégation à l'action régionale

Le budget de la HALDE pour l'année 2006 est de 10,7 millions d'euros.

Pour son année d'installation, de mai à décembre 2005, la HALDE a engagé 3,26 millions d'euros.

Introduction

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité présente, en application de l'article 16 de la loi du 30 décembre 2004, son premier rapport annuel qui couvre la période qui va de la nomination du collège le 8 mars 2005 au 28 février 2006.

Le collège a considéré que sa première mission était de traiter les réclamations dont il était saisi. Il répondait ainsi à des demandes réelles et il s'assurait que son action portait sur des sujets concrets. Son souci a été de traiter de façon efficace, dans l'intérêt des victimes, les problèmes qui lui étaient soumis.

Ce rapport est construit à partir des cas que la HALDE a traités dans le domaine de l'emploi comme dans tous les autres domaines, quel que soit le critère de discrimination invoqué.

Les délibérations du collège l'ont conduit à définir progressivement une jurisprudence portant tant sur le fond que sur la procédure et le mode de preuve.

Sur le fond, le collège a affirmé clairement que le concept de « race » n'avait pas de réalité, et qu'il ne convenait pas que la lutte contre des discriminations bien réelles liées à l'origine conduise à adopter des

classifications « ethno- raciales » qui n'ont pas de réalité scientifique et ne correspondent pas à notre culture. Il s'est refusé à hiérarchiser les discriminations, toutes les discriminations prohibées devant être également réprimées.

Sur la procédure, le collège a eu le souci constant de ne pas procéder à des affirmations qui ne soient pas fondées sur des éléments de preuve; cela l'a conduit à veiller à ce que l'instruction des dossiers soit rigoureuse et permettre à chaque partie d'exprimer son point de vue; cela l'a conduit à mettre un accent particulier sur la technique du test de discrimination¹, validée par la Cour de cassation, qui est dans nombre de cas le seul mode de révélation de la discrimination. Le traitement des réclamations a conduit le collège, comme l'y invite la loi, à faire des recommandations de portée générale de nature à corriger ou prévenir les discriminations, à prendre des initiatives pour débusquer les discriminations, promouvoir l'égalité, approfondir la réflexion sur les sujets relevant de sa compétence. Les principales de ces recommandations et initiatives sont citées dans le rapport.

¹ Opération qui vise à déceler des comportements discriminatoires en effectuant successivement des démarches analogues au nom de personnes différentes par l'origine ou l'apparence. L'emploi du mot *testing*, emprunté à l'anglais est à proscrire. (Commission générale de terminologie et de néologie.)

Indicateurs d'activité

1/ Les réclamations enregistrées

Au 28 février 2006, 1 822 réclamations ont été enregistrées. Ce chiffre, s'il reste limité au regard des discriminations réelles qui s'exercent dans notre pays, témoigne en revanche d'un ancrage déjà solide de l'institution.

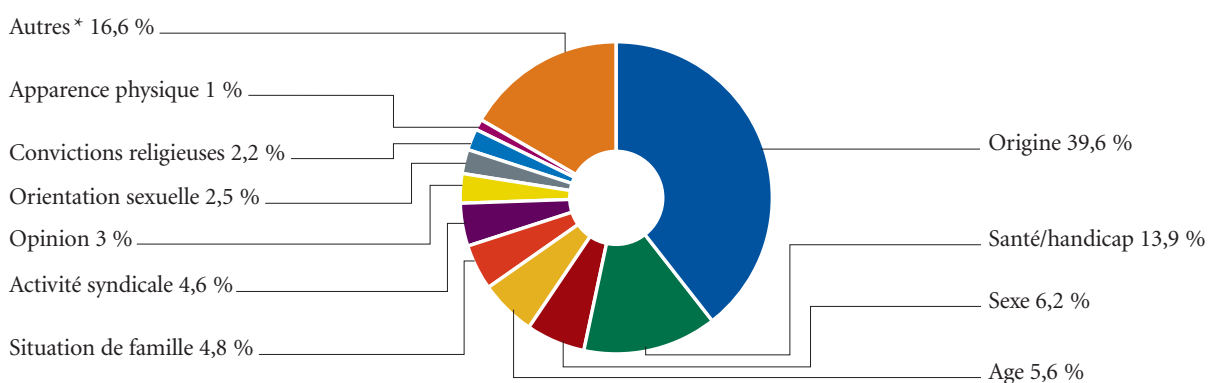
Depuis le début de l'année 2006 la HALDE reçoit une moyenne de 10 réclamations par jour.

Deux éléments émergent très nettement du tableau des réclamations dont la HALDE est saisie :

- l'emploi est le champ d'activité dans lequel le plus grand nombre de réclamations s'expriment (45,3 %) ;
- l'origine est le critère principalement mis en avant par les réclamants (39,6 %).

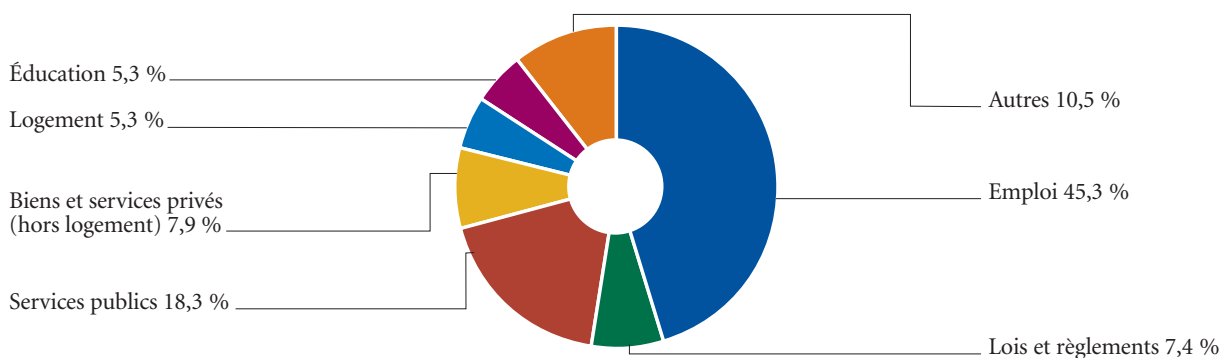
On note le faible taux de féminisation des saisines (34 %) et le fait que le critère du sexe (égalité homme/femme) ne représente que 6,2 % des saisines (encore convient-il de préciser que 50 % de ces dernières sont le fait d'hommes).

Répartition des réclamations par critères de discrimination



* Sont notamment comprises dans "Autres" les réclamations ne comportant pas un critère de discrimination identifiable.

Répartition des réclamations par domaines de discrimination



2/ Traitement des dossiers dont la HALDE a été saisie

Sur les 1 822 dossiers enregistrés au 28 février 2006, 626 (plus du tiers) ont reçu une réponse définitive de la part de la HALDE, les autres dossiers étant en cours de traitement.

Le collège a rendu plus de 150 décisions dans près de 300 dossiers individuels. La HALDE a usé de son pouvoir de recommandation à l'égard des entreprises et de l'administration.

Chaque fois que les conditions d'un délit lui paraissaient réunies, et que cela allait dans le sens de l'intérêt de la victime, elle a transmis les faits au parquet. Le faible nombre de conciliations et de médiations organisées s'explique par le fait que cette procédure nécessite l'accord des deux parties.

L'un des constats positifs pour la HALDE à l'issue de cette première année d'activité est le caractère d'« autorité morale » qui lui est reconnu : une centaine d'affaires s'est réglée de manière transactionnelle du fait même de la saisine de la HALDE.

Parallèlement, le partenariat noué avec les autorités indépendantes telles que la Commission nationale de déontologie et de sécurité (CNDS), la Commission nationale informatique et liberté (CNIL), le Médiateur de la République, la Défenseure des enfants, a permis la réorientation d'un nombre significatif de dossiers.

Réclamations traitées au 28/02/2006

1 822 réclamations ont été enregistrées
 626 réclamations ont été traitées
 Délai moyen de traitement : 91 jours
 7 586 appels ont été enregistrés sur le n° Azur
 08 1000 5000 entre le 15/06/2005 et le 28/02/2006

Délibérations du collège : 163

Recommandations:	64
Saisines du parquet article 12 de la loi du 30/12/2004:	21
Réorientations vers les juridictions non répressives:	3
Médiations:	5
Réclamations irrecevables ou non fondées:	70

Comme la loi le prévoit (art. 11), le collège adresse des recommandations aux mis en cause des secteurs public et privé. Lorsque l'instruction a caractérisé une discrimination susceptible de constituer un délit, il transmet le dossier au parquet (art. 12). Le collège demande à être informé des suites données à sa saisine. Enfin, il peut constater, après instruction, que certaines réclamations soit ne relèvent pas de ses attributions soit ne sont pas fondées en droit ou en fait.

Saisines réorientées :	185
Reclamations réorientées :	165
Transmissions article 40 :	20

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

Règlements amiables :	100
Règlements entre les parties après saisine :	100

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

Rejets n'ayant pas donné lieu à délibérations du collège :	178
Dossiers irrecevables :	112
Saisines infondées :	37
Clôtures d'office :	29

Les dossiers font l'objet d'une décision d'irrecevabilité lorsque le réclamant n'était manifestement pas fondé en droit à saisir la HALDE; ont été déclarés infondés les dossiers pour lesquels aucun élément de preuve n'a pu être établi; les clôtures d'office ont résulté du défaut de réponse du réclamant ou de désistements.



L'emploi,
le principal
domaine de
discrimination

1.1 L'origine

La discrimination fondée sur l'origine recouvre des situations très diverses. Elle peut concerner des citoyens originaires des départements et territoires d'outre-mer, des citoyens français issus de l'immigration, des étrangers, enfin des personnes qui n'appartiennent à aucun des groupes précédents.

Dans le domaine de l'emploi, la discrimination fondée sur l'origine ou l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnique, une nation ou une « race », constitue 39,6 % des saisines.

La discrimination se manifeste au stade du recrutement, et dans le déroulement de carrière.

La preuve est souvent difficile à rapporter. La liberté contractuelle permet à l'employeur d'embaucher librement dans le respect des critères interdits par la loi. Il faut donc analyser les modalités du choix, afin de déterminer si celui-ci n'a pas un caractère discriminatoire, intentionnel ou non.

CAS N° 1 | LA RECHERCHE DE LA PREUVE

Leïla participe à un examen d'embauche, organisé le 5 avril 2004, par un organisme public régional. Le 7 juin 2004, l'organisme l'informe qu'au vu de ses résultats à l'examen un entretien lui sera proposé au 2^e semestre 2004 « si des vacances de postes devaient intervenir d'ici là ».

Effectivement, un entretien se déroule le 6 novembre 2004, où l'on annonce à Leïla qu'elle intégrera très prochainement les services de cet organisme afin de suivre une formation de « technicien spécialisé ». Après plusieurs mois d'attente, Leïla reprend contact. Le 14 août 2005, le directeur l'informe du rejet de sa candidature pour deux raisons :

- d'une part, ses résultats n'auraient pas permis qu'elle soit retenue lors du recrutement d'une quinzaine d'agents courant mai.

- d'autre part, un accord entre l'organisme national de coordination et l'organisme régional aurait rendu impossibles les recrutements des candidats reçus en novembre. Cet accord privilégierait les mutations entre organismes.

La difficulté est de prouver le caractère discriminatoire du refus d'embauche de Leïla, qui a déposé une plainte auprès du parquet pour discrimination raciale à l'embauche. Conformément à sa mission, la HALDE s'attache à réunir les éléments de preuve.

Le 25 septembre 2005, la HALDE adresse un premier courrier à l'organisme recruteur.

Le 27 octobre, ce dernier communique les pièces sollicitées. Le 25 novembre, la HALDE demande la communication d'informations complémentaires.

Le 22 décembre, l'organisme fait parvenir les précisions demandées.

Le service juridique de la HALDE examine le dossier en détail, et étudie tous les documents pertinents :

- la convention collective
- le règlement intérieur
- les éventuelles annonces publiques d'un examen ou d'un concours
- les notes de service précisant le déroulement de l'examen
- la nature et la description des postes à pourvoir
- la nature des épreuves
- les conditions d'admissibilité
- les conditions d'admission
- les critères retenus
- la composition de la première sélection de candidats
- la composition de la deuxième sélection
- la note obtenue par chaque candidat, à chaque étape
- le nombre et la nature des embauches effectivement réalisées
- les comptes rendus des entretiens
- la convention entre l'organisme national et l'organisme régional
- le registre d'entrée de l'organisme régional.

L'analyse croisée des différents documents permet à la HALDE de constater que les deux arguments opposés à Leïla dans le courrier de rejet du 14 août ne sont pas fondés : ses notes sont supérieures à celles d'autres candidats embauchés, des recrutements ont eu lieu après la convention conclue entre l'organisme national et l'organisme régional, concernant des candidats reçus en novembre. Au vu de ces éléments qui soulignent la différence de traitement, la HALDE propose une médiation.

Ce cas illustre bien la mission de la HALDE. Il faut analyser les faits, documents et arguments et identifier précisément tous les éléments de comparaison pertinents. Les témoignages peuvent être un élément important.

CAS N° 2 | LA PROTECTION DU TÉMOIN D'UNE DISCRIMINATION

Nassera est attachée commerciale dans une agence d'intérim. Elle donne satisfaction dans son travail jusqu'au jour où on lui demande de procéder à un recrutement discriminatoire. Elle s'en émeut et va voir sa direction pour souligner le caractère discriminatoire des consignes qu'on lui a données. Les rapports s'enveniment, Nassera est victime de harcèlement, tombe malade. Peu de temps après, elle est licenciée. Elle introduit un recours devant le conseil des prud'hommes, auquel la HALDE présentera ses observations. Dans cette affaire, la HALDE n'a pas procédé à une transmission au parquet pour ne pas paralyser le recours civil qui est prioritaire pour Nassera. Il paraît établi que Nassera a été harcelée et sanctionnée parce qu'elle a relaté les mesures discriminatoires dont elle a été le témoin.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.

CAS N° 3 | LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

André est salarié dans une entreprise, on lui vole sa moto. Il en accuse son collègue de travail, Karim, d'abord par des allusions, puis par des accusations publiques. Ces accusations font l'objet d'une première enquête interne à l'initiative de l'employeur, qui ne donne aucun résultat. Karim dépose plainte avec constitution de partie civile du chef de dénonciation calomnieuse.

À la demande de Karim, une seconde enquête interne est diligentée, en 2003, par le nouveau chef du personnel. Les témoignages produits à cette occasion attestent du caractère raciste et diffamatoire des propos proférés par André. Mais en 2005, rien n'a changé.

Plus de quatre années après le début des faits, la HALDE constate le malaise persistant et les souffrances morales de ce salarié. Elle observe que l'intervention de l'employeur n'a pas mis fin aux comportements de harcèlement ni protégé le salarié contre les agissements de son collègue.

Le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour « protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L. 230-1) et s'agissant du harcèlement moral « de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir (...) ces agissements (article L. 122 - 51).

La HALDE a fondé sa compétence sur le fait que ce harcèlement est lié à l'origine de Karim.

Elle a porté ces faits à la connaissance de l'employeur et recommandé les mesures suivantes :

- adresser un courrier à André l'informant des sanctions auxquelles il s'expose du fait de propos racistes et diffamatoires,
- organiser une formation des personnels d'encadrement et des ressources humaines sur le harcèlement moral et les dispositions du code du travail applicables,
- mettre en place une politique d'intervention en matière de harcèlement et d'injures, assortie de sanctions proportionnées et suffisantes,
- informer les salariés de cette politique et des sanctions auxquelles ils s'exposent.

Une enquête a été diligentée par l'employeur, André s'est vu signifier une mise à pied à titre disciplinaire de trois jours et a été informé des sanctions auxquelles il s'expose si des propos racistes et diffamatoires étaient à nouveau proférés.

Enfin, l'employeur a adressé à la HALDE, au mois de décembre, un projet de « Charte et politique de prévention, d'intervention et de gestion du harcèlement moral au travail » qui doit être soumis à la consultation préalable des représentants du personnel.

La HALDE, dans sa décision, établit que son champ de compétence inclut le harcèlement discriminatoire, de même que le harcèlement sexuel, et précise la responsabilité de l'employeur dans un processus de harcèlement se déroulant dans son entreprise, même si ce n'est pas de son fait.

1.2 La santé et le handicap

La HALDE a été saisie de nombreux cas de discrimination en raison d'un handicap ou de l'état de santé. Ces discriminations concernent autant l'embauche que le déroulement de carrière et même la retraite.

Depuis 1987, la loi fait obligation aux entreprises de plus de 20 salariés de recruter des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs. Dans le secteur privé comme dans le secteur public, malgré un mode de calcul favorable, puisqu'il prend en compte les commandes passées aux Centres d'aide par le travail, l'emploi des travailleurs handicapés reste limité à 4,3 %.

Le problème des maladies évolutives, qui peuvent amener la COTOREP à reconnaître le statut de travailleur handicapé aux personnes qui en sont atteintes, appelle un examen parallèle.

CAS N° 4 | L'AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES « MESURES APPROPRIÉES »

Bernard est un sportif de haut niveau. Il a été finaliste de championnats de France. Il est titulaire d'une maîtrise en sciences et techniques des activités physiques et sportives et justifie d'une qualification en secourisme. Il a donc souhaité s'inscrire au concours externe du professorat d'éducation physique et sportive.

Bernard souffre de handicap auditif modéré, qui l'empêche de plonger. La COTOREP lui a reconnu la qualité de travailleur handicapé en catégorie B ; il peut donc aussi avoir accès au recrutement par la voie contractuelle spécifique aux personnes handicapées.

Pour autant, il ne peut, du fait de son handicap, obtenir l'attestation au sauvetage aquatique considérée comme un pré-requis au concours d'EPS, en application des textes.

Le ministère signifie à Bernard qu'il ne peut s'inscrire au concours.

Bernard opte alors pour la voie contractuelle spécifique aux personnes handicapées, mais le rectorat lui oppose le même texte. Bernard saisit une nouvelle fois le ministère ; la réponse est sans ambiguïté :

« L'administration devant vérifier que les enseignants d'EPS seront en mesure de porter secours aux élèves placés sous leur responsabilité, cette qualification ne peut faire l'objet d'aucune dispense. »

La HALDE a relevé que les professeurs d'éducation physique n'enseignaient généralement pas la natation et que dans les rares cas contraires, il suffisait qu'un collègue le remplace ou qu'il soit accompagné d'un assistant. Il s'agit là, au sens de la loi du 11 février 2005, de « mesures appropriées » qui ne sont pas disproportionnées, en regard de l'objectif fixé par la loi d'intégrer des personnes handicapées dans la fonction publique.

Le refus opposé à Bernard repose sur les dispositions du décret 2004-592 du 17 juin 2004 qui prévoit que l'attestation de sauvetage aquatique est un pré-requis à l'inscription au concours du professorat EPS. La HALDE a demandé au ministère de l'Éducation nationale de modifier le décret pour le rendre compatible avec la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. La HALDE met ainsi en œuvre les dispositions de l'article 11 de la loi du 30 décembre 2004, ainsi que l'article 15 alinéa 4, qui lui donne le pouvoir de recommander toute modification législative ou réglementaire.

CAS N° 5 | LA RECHERCHE D'UN POSTE ADAPTÉ

Jean-Pierre est embauché comme magasinier, préparateur de commandes. Deux ans plus tard, il est victime d'un accident du travail qui lui abîme le pied. Le médecin du travail lui interdit de manière définitive le port de chaussures de sécurité, obligatoire pour les magasiniers, sans pour autant le déclarer inapte.

Jean-Pierre, qui est prêt à accepter toute mutation au sein du groupe, suit une formation longue en maintenance électronique.

Le seul poste qui lui est proposé à la suite de sa formation est un poste de technicien informatique très expérimenté. Le poste est tellement au-dessus de la qualification de Jean-Pierre, que la personne en charge du recrutement ne juge pas utile de le rencontrer, son profil ne correspondant pas du tout au poste proposé. Jean-Pierre est convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement.

Il ressort des documents transmis que l'employeur de Jean-Pierre s'est borné à diffuser aux différentes entreprises du groupe la demande de reclassement, sans solliciter une identification précise des postes vacants.

La HALDE estime que le chef d'entreprise n'a proposé aucun emploi correspondant aux capacités du salarié et qu'il n'apporte pas la preuve de l'impossibilité manifeste de reclasser ce salarié.

La HALDE a demandé à l'employeur de suspendre la procédure de licenciement. Il s'est engagé à le faire.

CAS N° 6 | LA SÉROPOSITIVITÉ AU VIH

Fabien, séropositif et porteur asymptomatique du VIH, qui avait présenté sa candidature pour exercer la profession de personnel navigant commercial dans une compagnie aérienne, a été déclaré inapte. Le conseil médical de l'aéronautique civile a confirmé à trois reprises cette décision sur le fondement de l'arrêté du 5 juillet 1984 relatif à l'attestation d'aptitude physique et mentale du personnel navigant commercial et de son annexe.

Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal prohibent la discrimination lorsqu'elle consiste à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée notamment sur l'état de santé. Néanmoins l'article 225-3 admet des dérogations à ce principe lorsque les discriminations consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée.

Dans la mesure où le code pénal, comme le code du travail, prévoit des dérogations au principe de non-discrimination fondées sur l'état de santé, la question est de savoir si l'exclusion dont fait l'objet le candidat steward constitue une différence de traitement fondée sur l'état de santé qui soit légitime, c'est-à-dire objective, nécessaire et appropriée.

À cet égard, l'exclusion d'accès à la licence par le conseil médical de l'aéronautique civile d'un candidat séropositif ne paraît pas nécessaire, compte tenu du fait que ce conseil permet aux pilotes et personnel navigant commercial séropositifs déjà en exercice de poursuivre leur activité, considérant que leur état n'entraîne pas de déficiences susceptibles de les empêcher d'accomplir leurs tâches ou de provoquer une incapacité subite en vol.

Dans sa délibération, le collège a décidé que :

« (...) L'exclusion de Fabien constitue une discrimination dans l'accès à l'emploi fondé sur l'état de santé. »

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

En vue de cette modification, elle recommande au ministre :

- de prendre en compte la spécificité du VIH, une distinction paraissant devoir être faite entre séropositivité VIH asymptomatique et entrée dans la maladie sida,
- de mettre fin à toute distinction entre candidats à l'obtention de la licence et renouvellement de la licence car elle n'est pas fondée sur l'aptitude physique, mais uniquement sur l'expérience professionnelle.

La HALDE demande à être tenue informée des suites données à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération du 6 février 2006. »

CAS N° 7 | LES ARRÊTS MALADIE

Dans le domaine de la santé, la HALDE a été saisie des dispositions internes d'une entreprise qui posait comme règle qu'un salarié qui, au cours des 12 derniers mois a été absent plus de 20 jours pour arrêt maladie, ou a eu plus de six arrêts maladie, était exclu de toute possibilité d'augmentation individuelle.

La Halde a estimé ces dispositions contraires à l'article L. 122-45 du code du travail concernant les discriminations directes ou indirectes en raison de l'état de santé et a demandé à l'entreprise concernée de mettre fin à cette pratique.

Les maladies évolutives appellent des traitements qui peuvent être parfois lourds, et même invalidants par période. Soit la maladie, soit le traitement qui y est associé, provoque des absences plus ou moins longues ou des périodes de moindre efficacité. Souvent ces maladies évolutives amènent la Cotorep à reconnaître la situation de travailleur handicapé.

Certains employeurs pratiquent en réalité un déclassement, une mise à l'écart, une déresponsabilisation, en affichant une volonté d'épargner au malade un surcroît de fatigue ; il y a dans certains cas harcèlement pur et simple. Les exigences du poste en regard de l'état de santé sont appréciées de la manière la plus subjective et peuvent servir de base à des licenciements.

Parfois l'employeur tient compte de ce qu'il croit savoir de cette maladie, d'une façon plus ou moins superficielle, pour prendre une décision pénalisante pour le salarié. Bien souvent, il prend une décision en fonction d'un risque supposé d'une évolution invalidante qui pourrait intervenir dans l'avenir. La Halde demande un examen attentif de chaque situation individuelle, fondé sur l'état de santé actuel de la personne. Si l'on ne peut négliger le risque d'une évolution,

on ne peut négliger non plus le fait que cette évolution n'est pas certaine et que l'avenir est porteur d'améliorations des traitements. En tout état de cause, comme pour le handicap, l'employeur doit rechercher les solutions qui permet-

tent le maintien du salarié dans l'emploi ou une mutation dans un autre emploi, après une formation appropriée si nécessaire. Dans la procédure d'embauche, la nécessité d'aménagements matériels raisonnables ne peut justifier un refus.

1.3 L'âge

CAS N° 8 | LA DISCRIMINATION EN RAISON DE L'ÂGE DANS L'ACCÈS A L'EMPLOI

Au mois de juin 2005, puis de nouveau au mois de septembre, la HALDE est saisie par des réclamants qui signalent le caractère discriminatoire d'offres d'emploi, y compris sur Internet, mentionnant des limites d'âge auxquelles doivent se conformer les candidats.

Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal prohibent la discrimination lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher ou à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée notamment sur l'âge. En l'espèce, les termes utilisés dans les offres d'emploi sont dénués d'ambiguïté et leur usage suffit à caractériser l'intention de discriminer de l'auteur des annonces.

La seule publication des offres d'emploi visées par la réclamation est constitutive du délit prévu auxdits articles.

Conformément à l'article 12 de la loi portant création de la HALDE et à l'article 40 du code de procédure pénale, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité décide d'informer le procureur de la République des faits constitutifs d'un délit portés à sa connaissance.

La HALDE a informé les auteurs des annonces et les diffuseurs sur Internet des pratiques discriminatoires relevées et de la transmission au procureur de la République ; elle a engagé une réflexion sur les recommandations à émettre afin d'éviter les pratiques discriminatoires sur les conditions de recrutement liées à l'âge.

La HALDE a pris plusieurs mesures.

En procédant à une transmission au parquet, dont les auteurs des annonces et les diffuseurs ont été informés, la HALDE a marqué sa volonté de faire respecter la loi.

Par un courrier adressé aux organes de presse et de diffusion, elle leur a rappelé la responsabilité pénale et les sanctions prévues par la loi. Elle a approfondi les contacts avec certains de ces diffuseurs pour les inciter à améliorer leurs pratiques.

La HALDE a également informé les organisations d'employeurs et les représentants des associations de gestionnaires de ressources humaines. Un partenariat se construit pour toutes les discriminations susceptibles d'être relayées par les diffuseurs et annonceurs.

La HALDE a, parallèlement, engagé des tests de discriminations sur des annonces publiées par la presse ou diffusées sur Internet.

La HALDE a dans le même temps mené une réflexion approfondie sur la discrimination liée à l'âge, et invité le ministre de la Fonction publique à examiner attentivement les conditions d'accès aux concours de la fonction publique. Les spécificités liées aux mécanismes statutaires des fonctions publiques, ne justifient pas, par elles-mêmes, de discriminations fondées sur l'âge. L'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 a supprimé à quelques exceptions près les limites d'âge pour l'accès à la fonction publique. Le même raisonnement devrait s'étendre à tout le secteur public, et notamment aux entreprises et établissements publics.

Cette recherche d'un juste équilibre dans l'application du principe d'égalité guide la réflexion de la HALDE lorsqu'elle doit examiner les politiques incitatives concernant l'embauche des jeunes ou le recrutement des seniors. La HALDE s'appuie sur la jurisprudence du Conseil d'État : le principe d'égalité admet que des situations différentes soient traitées d'une façon différente, et que des politiques publiques corrigent les dysfonctionnements du marché du travail.

1.4 Le sexe

Le principe de stricte égalité entre hommes et femmes est affirmé dans de nombreux textes nationaux et internationaux. Il a valeur constitutionnelle.

L'égalité hommes-femmes est loin d'être entrée dans les faits. Pourtant, la HALDE a été peu saisie de discriminations fondées sur des inégalités au détriment du sexe féminin.

CAS N° 9 | LA DISCRIMINATION EN RAISON DU SEXE DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

Christian avait postulé via Internet à un emploi d'assistance sanitaire dans les centres de vacances, de loisirs et placements de vacances. La responsable du recrutement l'a joint par téléphone, en affirmant « j'ai un seul poste pour le mois d'août et j'aime autant que ce soit une femme qui l'occupe pour la simplicité d'organisation, pour que je n'ai pas besoin d'y aller régulièrement en cas de consultation avec des petites filles (...) C'est plus pratique pour tout le monde si ce sont des femmes qui occupent ces postes-là ».

Christian a fait parvenir à la HALDE l'enregistrement de ce message ainsi que des échanges de courriels. Dans un des courriels, la responsable maintient le choix d'embaucher une femme assistante sanitaire plutôt qu'un homme : « Je maintiens la décision et surtout la raison de mon choix », elle évoque les affaires de pédophilie et reconnaît que cela lui pose « un gros souci de recrutement ».

Il ressort clairement de ce dossier que l'exclusion des hommes aux postes d'assistant sanitaire est liée à des affaires de pédophilie fortement médiatisées. Elle revient à considérer que chaque candidat homme est potentiellement pédophile.

La seule exception que le code du travail prévoit à l'interdiction de discriminer en raison du sexe est limitée aux artistes, aux mannequins et aux modèles.

La HALDE a demandé au ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative ainsi qu'au ministre de la Santé de prendre les mesures nécessaires.

CAS N° 10 | LA DISCRIMINATION EN RAISON DU SEXE POUR LES DROITS À RETRAITE

Une caisse de retraite et de prévoyance a fixé l'âge d'ouverture des droits à pension à 60 ans, sauf pour les femmes, qui peuvent en bénéficier dès l'âge de 55 ans, lorsqu'elles justifient les 25 années de versements de cotisations ou sont mères d'au moins trois enfants vivants ou décédés par faits de guerre ou d'au moins un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %. Les hommes qui remplissent l'une ou l'autre de ces conditions ne peuvent en bénéficier et doivent attendre d'avoir atteint l'âge de 60 ans pour pouvoir faire valoir leurs droits à pension. Paul a 59 ans. Il a travaillé sans interruption pendant 43 ans. Il a demandé à partir à la retraite. Cela lui a été refusé. Il a saisi le tribunal des affaires de la Sécurité sociale qui l'a informé que son dossier serait examiné dans un délai minimum de 18 mois ; il aura alors dépassé l'âge de 60 ans !

Dans un deuxième cas, la même caisse de retraite prévoit qu'un veuf ne peut bénéficier d'une pension de réversion que s'il remplit les mêmes conditions qu'une veuve et, de surcroît, justifie qu'au décès de sa femme il est atteint d'une infirmité ou maladie incurable le rendant définitivement incapable de travailler. La Cour de cassation a expressément indiqué que cette disposition est contraire à l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne. Déjà sanctionnée par la Cour de cassation, cette discrimination a été officiellement reconnue par le conseil d'administration de la caisse, sans que pour autant sa pratique en soit modifiée.

La HALDE a demandé à cette caisse de mettre immédiatement ses pratiques en conformité avec le droit communautaire et de réexaminer les dossiers individuels. La HALDE a informé les instances de tutelle de cette délibération.

1.5 L'appartenance syndicale

La HALDE a enregistré relativement peu de saisines concernant la discrimination pour appartenance syndicale.

Cela est sans doute lié au fait que la discrimination en raison de l'appartenance syndicale est fortement judiciarisée, avec l'appui des organisations syndicales. C'est à l'occasion du contentieux syndical qu'a été élaborée la jurisprudence en matière de preuve de l'inégalité de traitement et de discrimination.

Il faut toutefois mentionner une affaire qui illustre bien la persistance dans certaines entreprises de comportements répréhensibles.

CAS N° 11 | LA DISCRIMINATION SYNDICALE

Mohammed est salarié depuis quelques années. Atteint d'une maladie chronique, le diabète, il voit son état de santé se détériorer au point de le rendre insulino-dépendant. Il a donc besoin d'apports réguliers de sucre. Depuis, toutes ses demandes d'augmentation ont été refusées. Son employeur lui a adressé plus de 16 lettres d'avertissement concernant ses retards ou ses absences. Un avertissement porte sur un retard de moins de trois minutes.

Constatant la dégradation de ses relations de travail, il a adhéré à un syndicat. Le harcèlement n'a alors plus cessé. De

nombreux reproches lui sont adressés, bientôt, les propos deviennent clairement racistes, l'appartenance syndicale souvent évoquée, comme l'état de santé de Mohammed.

Le harcèlement se poursuit. Le 9 avril, Mohammed dépose une plainte pour harcèlement et injures racistes. Le même jour son employeur lui envoie une lettre de convocation pour un entretien préalable à un licenciement fixé au 15 avril. Une mise à pied conservatoire pendant toute la durée de la procédure lui est signifiée. Il est hospitalisé. L'entretien préalable ne peut avoir lieu. Le 20 avril, il reçoit une lettre de licenciement pour faute grave. L'inspection du travail, alertée, se voit interdire l'accès à l'entreprise. L'inspection du travail prend acte des témoignages concernant un acharnement vis-à-vis des représentants du personnel et une attitude humiliante vis-à-vis des salariés d'origine maghrébine, encore aggravée lorsqu'ils sont représentants du personnel ou membres d'un syndicat.

La HALDE est saisie, en l'espèce, d'un cas de harcèlement fondé sur trois critères discriminatoires : l'origine, l'état de santé, l'appartenance syndicale. La HALDE présentera, en accord avec le salarié, ses observations au conseil des prud'hommes.

1.6 La situation de famille

CAS N° 12 | LA « PRÉFÉRENCE FAMILIALE » PEUT ÊTRE UNE DISCRIMINATION

Au début de l'été 2005, la HALDE est saisie de réclamations relatives à la préférence accordée dans les secteurs privé et public aux enfants des personnels pour les emplois saisonniers d'été.

Pour caractériser une discrimination prohibée par la loi, la différence de traitement doit être clairement rattachable à l'un au moins des critères visés par la loi. Or celui de la situation de famille a déjà été retenu par les juridictions en matière de refus discriminatoire d'embauche fondé sur la qualité de conjoint d'un salarié, mais également sur celle d'enfant de salarié (Cass. Crim. 12 mai 1992 ; Cass. Soc. 10 février 1999). Une situation analogue est relevée par le même réclamant dans une administration.

Dans les deux cas, la HALDE adresse une demande d'explication d'une part à l'établissement bancaire, d'autre part à l'administration.

Dans sa réponse, l'établissement bancaire indique que les emplois saisonniers, en raison de leur nature particulière, ne sont pas soumis au processus de recrutement classique. En conclusion l'établissement bancaire propose de présenter ses pratiques en la matière à la HALDE « afin d'identifier précisément ce qui devrait être modifié ».

La HALDE accepte la proposition qui est faite de lui soumettre les pratiques de recrutement pour les emplois saisonniers, dans la perspective d'une recommandation générale qui pourrait être mise en œuvre pour les prochains recrutements de ce type.

Dans l'autre cas, l'autorité administrative précise qu'elle demande de « veiller à ce que, à l'avenir, la sélection des candidats soit bien fondée sur l'appréciation objective des compétences au regard des exigences du poste concerné et non pas sur des critères prioritaires, contraires au principe d'égalité des chances ».

La HALDE donne acte de l'engagement pris.

La priorité accordée aux enfants du personnel pour l'accès aux emplois saisonniers ou aux stages est une pratique discriminatoire, même si la coutume est fortement ancrée dans certaines entreprises et qu'elle peut apparaître comme un avantage social. Le collège de la HALDE, dans une délibération de principe du 28 novembre 2005, note que ce système

d'accès aux stages et aux emplois fonctionne au détriment des élèves et étudiants qui ne disposent pas de relations suffisantes et diversifiées.

Compte tenu de l'importance des stages et emplois saisonniers dans l'insertion professionnelle, le collège considère que la préférence familiale favorise la reproduction des discriminations dans l'accès à l'emploi.

Le collège souligne que toute procédure de sélection qui ne satisfait pas aux exigences d'objectivité et de transparence est contraire aux intérêts de l'entreprise ou du service public concerné.

Le collège recommande que soit mis en place un recrutement transparent et objectif pour les stages et les emplois saisonniers.

1.7 Le cas particulier de la fonction publique

L'État a adopté de nombreuses dispositions législatives et réglementaires de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Sa pratique, ainsi que celle des autres collectivités publiques, doit être exemplaire. Tel n'est pas toujours le cas.

CAS N° 13 | LES DROITS À RETRAITE ET L'ÉGALITÉ DES SEXES

La HALDE a été saisie par Jean-Luc quant aux conditions de liquidation de sa pension de retraite.

Enseignant et père de trois enfants, il a formé une demande de retraite anticipée avec jouissance immédiate. Cette demande a été rejetée par le recteur de l'académie au motif que l'article L. 24-1 du code des pensions civiles et militaires réserve aux seules mères de trois enfants le droit à un départ anticipé.

La discrimination résulterait du fait qu'il ne peut bénéficier, pour la date de jouissance de sa pension, des mêmes avantages que les femmes, mères de trois enfants.

Le collège de la HALDE a opéré une analyse de l'articulation des textes en vigueur, prenant en compte leur date d'application :

« Il résulte de ce qui précède que le critère de durée continue de deux mois quant à l'interruption de l'activité est apparemment neutre mais est néanmoins susceptible d'entraîner un désavantage pour les hommes, compte tenu de la durée légale plus élevée des congés de maternité et de leur caractère obligatoire (8 semaines au minimum) au regard du congé de paternité notamment.

En outre, les hommes ayant élevé des enfants nés avant l'instauration de ces différents congés en sont exclus : création du congé de paternité en 2002 (loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la Sécurité sociale pour 2002), du congé de présence parentale en 2001 (loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la Sécurité sociale pour 2001). Le congé parental n'a été, quant à lui, ouvert de plein droit aux hommes qu'en 1984 (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État).

Les articles R. 37 et R. 13 du code des pensions civiles et militaires établissent donc une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

Or ces avantages accordés aux femmes dans les faits ne visent ni à compenser les désavantages liés au congé de maternité ou à l'éloignement du service après l'accouchement, ni à les aider à mener une vie professionnelle sur un pied d'égalité avec les hommes (mesures d'actions positives). Elles tendent uniquement à leur offrir, au moment de leur départ à la retraite, certains avantages en lien avec la période consacrée à l'éducation des enfants.

Le critère de deux mois continus d'interruption d'activité – revenant à favoriser systématiquement les femmes quant à l'octroi de ces avantages – n'apparaît donc pas objectivement justifié au regard de l'objectif de la mesure qui est de prendre en compte une période d'inactivité liée à l'éducation de ses enfants.

Le collège de la HALDE invite le président à interroger le Premier ministre et le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État sur les justifications du critère d'interruption d'activité tel qu'il est défini par les articles R. 37 et R. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite, critère apparemment neutre mais qui revient, en réalité, à favoriser systématiquement les femmes. Dans l'hypothèse où aucune justification valide au regard de la loi ou des conventions ne viendrait à l'appui de cette mesure, il en demande la suppression ou la modification. »

Le président a écrit en ce sens au ministre de la Fonction publique.

CAS N° 14 | LA RUPTURE D'ÉGALITÉ

Le réclamant estime avoir été victime d'une différence de traitement discriminatoire dans le cadre de concours externes organisés par un établissement public. Il s'est présenté, sans succès, d'une part, au concours externe d'ingénieur de recherche, et d'autre part au concours externe de chargé de recherche. Chacun de ces concours donnait accès à plusieurs postes. Le réclamant prétend que la quasi-totalité des emplois ouverts a été attribuée à des candidats qui étaient, au moment du concours, déjà en poste dans cet établissement public en tant que contractuels. Il dénonce également la composition des jurys qui comprennent, dans certains cas, majoritairement des membres de l'établissement. Cela aurait pour conséquence d'accorder un net avantage aux candidats qui en sont issus.

Au total, sur les treize postes ouverts (sept postes d'ingénieur de recherche dans la spécialité auxquels s'ajoutent trois postes d'ingénieur de recherche dans une autre spécialité ainsi que trois postes de chargé de recherche dans la discipline), onze postes, soit plus de 84 %, ont été attribués à des candidats sous contrat au moment du concours. Il en résulte que le taux de réussite dans la catégorie des personnes extérieures est de 1,8 % tandis qu'il est de 42,3 % pour les candidats déjà contractuels dans cet établissement public.

Le recrutement par concours, dans le cadre duquel seul le mérite est censé départager les candidats, doit garantir qu'aucune différence de traitement à raison de critères non prévus par la loi n'intervienne entre les candidats. Or, il apparaît que les modalités de recrutements mises en place conduisent à des différences de traitement au détriment des candidats qui ne travaillent pas déjà dans cet établissement.

En conséquence, le collège, conformément à l'article 11 de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la HALDE,

invite le président à recommander au ministre de tutelle, ainsi qu'à la directrice générale de l'établissement public, de modifier les modalités d'organisation des concours pour garantir, de manière effective, la neutralité des conditions d'accès des candidats aux emplois et fonctions publics. Plus précisément, il conviendrait de mieux distinguer les différents types de concours : le concours externe, le concours interne et le concours visant à la résorption des emplois précaires, ainsi que les modalités d'organisation qui s'y appliquent.

Le collège examinera les modalités d'organisation prévues pour les concours ouverts en 2006 et les années suivantes.

CAS N° 15 | LES MÉDECINS À DIPLÔME EXTRACOMMUNAUTAIRE

La situation des médecins ayant obtenu un diplôme hors de l'union européenne a fait l'objet de réclamations. Ces médecins assurent bien souvent au sein des hôpitaux publics les mêmes fonctions et responsabilités que leurs collègues qui ont obtenu leur diplôme dans l'Union européenne. Ils ne peuvent pourtant se prévaloir du titre de médecin et s'inscrire à l'ordre, ni exercer en secteur libéral, ni accéder au grade de praticien hospitalier. Ils contribuent à l'exercice de la médecine mais seulement en tant qu'agents contractuels et sous la responsabilité d'un confrère. Le collège adopte la délibération suivante :

« Ces recrutements de praticiens à titre extracommunautaire sont liés à l'insuffisance du nombre de praticiens formés en France du fait du numerus clausus pour les études de médecine. Par ailleurs, ces recrutements privent un certain nombre de pays de praticiens indispensables à l'amélioration de l'état sanitaire dans les pays considérés.

L'absence de responsabilité juridique liée à la qualité de praticien associé n'est que théorique, les médecins à diplôme étranger exerçant en réalité des fonctions analogues aux praticiens hospitaliers, de manière tout à fait autonome.

C'est dans l'exploitation qui est faite de leur absence de statut, alors même que leurs responsabilités concrètes sont identiques, que la discrimination à leur égard trouve sa source. Celle-ci s'opère à raison de l'origine, dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi.

En effet, l'organisation de la pratique hospitalière consacre l'inégalité de traitement des praticiens diplômés à l'étranger, en ce qui concerne la rémunération et l'accès au plein exercice de la médecine. Dès lors, le dispositif faisant participer les praticiens diplômés en dehors de l'Union européenne à l'exercice de la médecine sans la possibilité de l'exercer pleinement constitue une discrimination prohibée par l'arti-

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, portant transposition de la directive 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes. Celle-ci interdit en effet l'inégalité de traitement et la discrimination fondées sur l'origine dans la fonction publique et dans l'accès aux professions libérales.

Le collège de la HALDE, constatant la discrimination dont les réclamants font l'objet, notamment en termes de rémunération, invite le président à demander au ministre de la Santé et des Solidarités d'informer la HALDE dans un délai de quatre mois des mesures qu'il entend prendre pour mettre fin aux différentes inégalités de traitement dont ces médecins sont l'objet en tenant compte des responsabilités réelles qu'ils exercent par des procédures de validation des compétences effectivement acquises par eux. »

Des initiatives en direction de la fonction publique

L'organisation des concours tend à la reproduction d'un modèle, notamment pour les emplois d'encadrement. L'État, avec 4,3 % environ de travailleurs handicapés, ne fait pas mieux que le secteur privé. Il emploie une majorité de femmes, mais seuls 13 % des emplois supérieurs leur sont dévolus.

Si les fonctions publiques garantissent une stricte égalité salariale des deux sexes à postes équivalents, les inégalités hiérarchiques doivent être mises en regard des inégalités salariales dans le secteur privé. On retrouve les mêmes disparités dans la fonction publique territoriale où, selon le dernier rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, approuvé le 21 décembre 2005 : « Les femmes ont beau représenter la majorité écrasante (59,3 %) des effectifs de la fonction publique territoriale, elles y subissent la persistance de pesanteurs socioprofessionnelles qui entravent (leurs) carrières. »

En effet, les femmes non titulaires représentent près de 30 % de l'emploi féminin des collectivités locales, contre 18 % pour les hommes. Elles ne sont pas plus avantagées sur le plan hiérarchique : bien qu'elles constituent plus de la moitié (56,6 %) des agents de catégorie A, seulement 17 % des emplois de direction leur reviennent actuellement. Dans les faits, les femmes gagnent en moyenne 14 % de moins que les hommes dans les fonctions publiques, écart qui « croît avec le niveau de salaire : alors qu'il se situe entre 10 et 12 % en bas de l'échelle, il atteint 18 % en haut de la hiérarchie. »

La HALDE a invité le gouvernement à manifester son engagement pour l'égalité hommes-femmes lors des nominations dans la Haute fonction publique, et plus généralement chaque fois que l'occasion se présente.

À l'occasion de saisines dont il a eu à connaître, le collège de la HALDE a demandé à l'État soit de réformer sa pratique sur des cas individuels, soit de modifier la réglementation applicable.

Un courrier a été adressé au ministère de la Fonction publique, par le président de la HALDE :

« La HALDE a décidé de suivre avec une particulière attention l'évolution de ces questions au sein des services publics et est prêt à apporter son concours dans la préparation des projets de textes. Je crois devoir insister, à ce stade, sur certains aspects qui paraissent importants :

- les conditions d'une plus grande diversité parmi les personnels admis à servir dans la fonction publique seront renforcées par la mise en œuvre libérale de l'ordonnance du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge mais aussi par un examen volontariste des modifications apportées à la nature des concours afin de ne pas déterminer le profil des candidats en excluant ceux qui ont des parcours moins académiques ;
- l'égalité des sexes dans les fonctions d'encadrement au sein des trois fonctions publiques, notamment aux plus hauts postes de responsabilité, doit procéder d'une volonté affirmée de changement ;
- enfin, j'appelle aussi votre attention sur les efforts encore importants que les trois fonctions publiques doivent conduire pour améliorer l'accès, le recrutement et le déroulement des carrières des personnes handicapées. »

La Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) a répondu, le 7 février. Les principales informations transmises soulignent les avancées en cours :

L'essentiel des conditions d'âge au concours de la fonction publique a été supprimé depuis le 1^{er} novembre 2005. Les exceptions ne concernent que les corps classés en service actif ou recrutés à l'issue d'une formation d'une durée supérieure ou égale à deux ans. Cette mesure a eu des effets concrets pour l'ouverture des instituts régionaux d'administration.

Il a été institué un nouveau mode d'accès à la fonction publique. Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique d'État (le PACTE) est ouvert aux jeunes gens de moins de 26 ans dont le niveau d'études est inférieur au baccalauréat. Il s'agit d'un contrat de formation en alternance visant à intégrer le cadre d'emploi de catégorie C au bout de deux ans au maximum, sans avoir à passer le concours.

Concernant l'égalité des sexes dans les fonctions d'encadrement, la DGAFP partage le constat de la HALDE. Les plans d'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur ont été renouvelés.

Trois circulaires donnent un nouvel élan à ce dispositif, qui comporte des mesures d'ordre qualitatif pour atteindre les objectifs fixés.

Concernant l'emploi des travailleurs handicapés, la DGAFP rappelle les dispositions en vigueur et souligne que les actions de sensibilisation ont été entreprises notamment à l'École nationale d'administration ainsi que dans cinq instituts régionaux d'administration.

La DGAFP considère que l'obligation faite par la loi du 11 février 2005 aux administrations qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de 6 % de contribuer à un fonds analogue à celui de l'Agefiph constituera une incitation pour tous les employeurs publics.

En matière de lutte contre d'éventuelles discriminations liées à l'origine des candidats, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique mène des actions d'information, de soutien à des réseaux et des associations œuvrant pour l'égalité.

Le collègue prend acte de ces dispositions et en suivra attentivement la traduction dans les faits.

Il convient notamment de s'assurer que les épreuves des concours n'ont pas pour effet d'avantager les candidats qui viennent de terminer leur parcours scolaire ou universitaire. Il faut continuer de vérifier la possibilité de supprimer ou reculer les limites d'âge même pour certains corps où la loi autorise leur maintien.

Enfin, pour ce qui concerne la préférence familiale pour l'accès aux emplois saisonniers dans l'administration, des circulaires récemment adoptées sont conformes aux recommandations de la HALDE, qui suivra leur bonne application.

1.8 Les initiatives en direction des entreprises

La mission de la HALDE ne se limite pas à l'accompagnement des victimes quelle qu'en soit la portée directe ou indirecte. La loi du 30 décembre 2004, dans son article 15, confie à la HALDE une mission préventive. La HALDE identifie et promeut toute bonne pratique en matière d'égalité des chances et de traitement.

La lettre aux entreprises (voir texte en annexe page 89)

Avec l'accord du collège, le président a écrit le 5 décembre 2005 à 146 grandes entreprises installées en France. Cette lettre aux entreprises rappelle l'importance de la lutte contre les discriminations, leur indique un certain nombre de voies d'action et leur demande d'informer la HALDE de leur mise en œuvre.

Fin février 2006, 108 entreprises ont répondu, dont toutes celles qui emploient plus de 100 000 salariés, 72 ont désigné un correspondant permanent de la HALDE, alors que 38 entreprises n'ont pas réagi. Les réponses sont globales ou partielles.

Voici les huit voies d'action proposées par la HALDE :

1/ Mettre en place des procédures d'accès aux stages et à l'emploi qui évitent toute discrimination prohibée :

- **transparence dans l'ouverture des postes ;**
- **évaluation des candidats à travers des grilles d'analyse des compétences objectives ;**
- **recours à des méthodes de recrutement fondées sur des mises en situation professionnelle qui privilégient le savoir-faire ;**
- **suppression de la photo, de toute mention d'origine, de toute formule manuscrite sur les CV ou les lettres de motivation ;**
- **expérimentation, le cas échéant, du CV anonyme.**

Plus de 80 % des entreprises qui ont répondu à la HALDE ont travaillé sur l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines comme étant un axe prioritaire dans la promotion d'égalité. Des expérimentations sont en cours concernant le CV anonyme, notamment chez Axa et Scor. L'évaluation qui en sera faite sera transmise à la HALDE. La politique de la SNCF a tout particulièrement retenu l'attention car elle s'inscrit dans une stratégie d'ensemble.

La SNCF a mis en place un comité « diversité recrutement » et les mesures suivantes ont été adoptées : la photographie n'est plus demandée, et est supprimée dès réception de la candidature lorsqu'elle y est jointe, il y a découplage systématique des

données administratives et d'état civil (opéré au niveau de la direction des ressources humaines), des données sur les compétences examinées par les services demandeurs, on note une transparence et une large diffusion des offres d'emploi en interne, une diversification des sources de recrutement notamment en direction des quartiers dits sensibles (voir infra), ainsi que la diffusion des stages et des emplois d'auxiliaires de vacances sur intranet et Internet. Les recruteurs sont formés à ces méthodes. Le collègue a noté, par ailleurs, la grande réactivité de la SNCF lorsque s'est posé le problème des limites d'âge à l'embauche, dont la HALDE avait été saisie.

2/ Offrir aux collèges, lycées et universités des stages dont les responsables de ces établissements, notamment ceux situés dans les zones sensibles, choisiraient sous leur responsabilité les bénéficiaires.

L'accès aux stages est l'antichambre de l'emploi ; l'ouverture des stages et des emplois saisonniers est donc une première étape vers l'égalité d'accès à l'emploi. La pesanteur des habitudes, la sous-estimation de l'importance que revêtent les stages comme marchepied pour l'accès à l'emploi expliquent sans doute que peu d'entreprises aient jugé utile de mettre en place des procédures spécifiques pour l'accès aux stages. Ce domaine ouvre des pistes de travail en termes de sensibilisation, de formation et de partenariat. La HALDE a noté avec satisfaction la prise en compte des difficultés particulières d'accès à l'emploi des jeunes originaires des quartiers dits sensibles. Ces actions, dont la presse a rendu compte, sont mentionnées dans les réponses des entreprises. Elles pourraient être utilement étendues en amont, pour les stages et emplois saisonniers.

Accor facilite les accès aux stages en en assurant la publication avec la plus grande transparence. L'Oréal applique les méthodes transparentes de recrutement non discriminatoire aux stages et notamment la diversification des viviers de compétences. La diversification s'opère au travers des associations, des cabinets de recrutement, des sociétés d'intérim. Par ailleurs, L'Oréal s'est fortement engagé dans une politique d'apprentissage qualitatif ; les apprentis représentaient 3 % des effectifs et le groupe a signé la charte de l'apprentissage. Suez a développé les conventions locales d'insertion « un but pour l'emploi-25 quartiers » qui visent à offrir un stage en entreprise, associé à une formation. Danone s'est engagé dans un partenariat avec les universités et l'AFIP ; la SNCF s'est engagée à des recrutements dans les quartiers sensibles ; EIFFAGE est partie prenante dans le dispositif CREPI « centres régionaux d'entreprises pépinières pour l'insertion » qui s'est fixé pour objectif l'accueil de 3 000 jeunes en difficulté. EDF a mis en place

une convention concernant les zones urbaines sensibles, priorité affirmée aussi par Essilor.

3/ Établir des bilans de gestion des ressources humaines de manière à identifier et corriger les pratiques discriminatoires dans le déroulement des carrières. Une attention particulière doit être apportée à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à l'élimination du « plafond de verre » qui freine le déroulement de carrières de certaines personnes à raison de leur origine.

Air France a mis en place des actions correctives pour équilibrer les taux de mixité au sein de toute entreprise. Les taux de promotion et d'accès des femmes aux postes à responsabilité sur les seuls critères de compétence et d'expérience tendent à s'équilibrer. Des mesures sont prises pour concilier l'activité à temps partiel avec l'exercice de postes à responsabilité ; des règles de bonne conduite ont été mises en place pour les personnels. De 1993 à 2003, le taux de femmes cadres supérieurs est passé de 9 % à 19 % et des mesures spécifiques sont prises pour les emplois peu féminisés.

Renault se distingue dans la gestion non discriminatoire du déroulement de carrière. La pratique généralisée des entretiens individuels s'inscrit dans une politique globale. Sont obligatoirement abordés au cours de ces entretiens : la mission, les objectifs, l'appréciation de la performance, les pistes de progrès pour le collaborateur, la prise en compte de la manière dont les résultats ont été atteints, la qualité du management, les perspectives professionnelles et l'évolution des compétences (l'analyse des compétences, servant de référence, garantit l'objectivité pour apprécier les perspectives d'évolution et les besoins de formation). La politique de formation lancée en 2004, traduit le refus d'une quelconque discrimination dans l'accès à la formation. L'accès à la formation est suivi au travers d'indicateurs et d'enquêtes (taux d'accès à la formation par catégorie, par âges, par niveau de responsabilité – moyenne des heures de formation par effectifs en activité – perception de la formation par les managers et les salariés).

4/ Élargir les conditions d'accès à la formation professionnelle permettant une égalité des chances dans le déroulement de carrière et la promotion interne.

Ces deux approches de la promotion de l'égalité sont traitées simultanément dans la pratique des entreprises, ou, du moins, dans les réponses qu'elles ont fait parvenir.

Axa a mis en place une veille sur la non-discrimination dans la gestion des carrières, y compris l'accès à la formation. La CNP a créé un dispositif d'alerte pour le harcèlement moral,

avec l'appui d'experts. Essilor a signé dès le 22 avril 2002 une charte de prévention des discriminations à tous les stades de la vie en entreprise. Les dispositions pour les retours de congés maternité y sont rattachées ainsi que deux accords portant sur la vie syndicale et la mise en œuvre de la charte.

France Telecom a mis en place des « espaces développement » pour faciliter la mobilité du personnel; par ailleurs, des actions de formation spécifiques s'adressent aux personnels âgés de plus de 45 ans. Même préoccupation pour les salariés seniors avec l'accord EDF sur la formation tout au long de la vie. Danone mène des expériences pilotes en France et en Espagne avec un guide « diagnostic seniors » et le programme « évolution » sur la valorisation des acquis de l'expérience menée en lien avec l'Éducation nationale. Enfin, ASF s'est engagé dans un projet « Equal » pour le maintien des salariés âgés. EADS a signé un accord spécifique sur l'emploi des seniors.

Les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes sont généralement adoptées par les entreprises qui ont répondu à la HALDE. Il s'agit parfois d'accords spécifiques (Axa en juillet 2005, CNP en décembre 2005, Dexia en 2004), ou de la mise en place de commissions (ASF, Danone France et TF1). Hewlett-Packard, engagée dans un programme « diversité » dès 1994, a mis en place un dispositif complet et cohérent. Il s'appuie sur la valorisation des modèles de réussite, l'analyse des écarts de rémunération, leur correction, une gestion et une organisation du travail permettant de supprimer un certain nombre d'obstacles avec notamment le partage des postes, les temps partiels choisis, le télétravail. Une plaquette sur la parité a été diffusée et les actions sont menées pour lutter contre le plafond de verre en termes d'information et de formation.

HP s'est fixé l'objectif d'obtenir le label « égalité », portant sur l'égalité entre les sexes, qui a été décerné à Orange France, à Dexia Sofaxis et PSA Peugeot Citroën, EADS, notamment.

5/ Prendre des mesures volontaristes pour mettre en œuvre concrètement le droit à l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, comme l'exige la loi du 11 février 2005.

Les entreprises qui ont répondu à la HALDE sont presque toutes sensibilisées à ce critère particulier.

ASF a signé une convention d'entreprise particulièrement intéressante pour l'insertion des travailleurs handicapés; Axa un accord pour dépasser le seuil de 6 %, accompagné d'un module de formation. France Telecom a signé un accord d'entreprise, ainsi qu'Essilor; EDF-GDF, HP, un engagement depuis 1989; la Caisse des dépôts et consignations, un plan triennal de recrutement, comme Dexia en 2005, et Sodexho.

France Telecom prévoit un droit à l'accès et au maintien de l'emploi; TF1 a adhéré à l'association Tremplin pour la sensibilisation et l'information; EDF participe en dehors de l'entreprise au financement de la formation de personnes handicapées; M6 précise dans ses courriers « à candidatures égales, M6 privilégiera les travailleurs handicapés »; la SNCF a mis en place un programme incluant un plan qualitatif de recrutement, un site intranet adapté, des modules de formation des managers, un partenariat handisport et un film, en partenariat avec La Poste, valorisant l'intégration des salariés handicapés. Sodexho pour sa part a mené une enquête sur le handicap.

L'entreprise SCOR a signé un accord tripartite avec l'Agefiph-FFSA-Medef. Surtout, un audit sur l'emploi des personnes handicapées a été mené, avec pour conséquence, l'aménagement raisonnable des locaux et une politique de sensibilisation à tous les niveaux.

Le groupe PPR a pris des mesures volontaristes en matière d'accès et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. L'ensemble de ces mesures est adossé à un ambitieux plan de communication mais le groupe PPR n'emploie encore que 1,25 % environ de travailleurs handicapés. Air France a un taux d'emploi de 6,2 % de travailleurs handicapés, Renault se distingue dans le même domaine par son taux d'emploi de travailleurs handicapés qui peut atteindre 11 % dans certaines filiales.

6/ Mener des actions de sensibilisation et de formation en direction des responsables de recrutement pour aider à une prise de conscience et à un changement des pratiques.

Un changement des mentalités et des pratiques est nécessaire pour faire régresser les discriminations en France. Dans le domaine de l'entreprise, il passe par la sensibilisation, l'information, et la formation des responsables du recrutement et des ressources humaines. Seules les entreprises qui ont adopté une stratégie globale de lutte contre la discrimination font état d'initiatives significatives sur ce point. Les enquêtes qualitatives permettent la sensibilisation des salariés et des directeurs des ressources humaines (DRH).

Chez Danone une action de formation pour tous les recruteurs et gestionnaires de ressources humaines se déroule depuis 2005; cette action est complétée par un partenariat avec des universités et l'AFIP. Axa fait une campagne interne de communication sur la diversité. France Telecom et M6 mènent des actions de sensibilisation des DRH, qui chez Hewlett Packard France sont complétées par des actions de formation à la fois spécifiques et transversales, portant aussi sur la méthodologie. À la SNCF, ce sont 450 acteurs de

recrutement qui ont été formés et l'action de sensibilisation a culminé dans une journée nationale d'information de l'ensemble des acteurs du recrutement.

Essilor se distingue par un programme particulièrement intéressant. Depuis la signature de la charte de prévention des discriminations le 22 avril 2002, à laquelle sont rattachés deux accords portant sur la vie syndicale de la mise en œuvre de la charte elle-même, complétée par une charte sur les intérimaires, Essilor dispose d'un outil de déploiement de sa politique avec une plaquette de communication pour tous nouveaux embauchés; la charte est affichée en interne. Les actions de sensibilisation du management au-delà même des DRH concernent tous les cadres. La lutte contre la discrimination fait partie des objectifs de l'entretien annuel des cadres dirigeants. Plus de 280 personnes ont été formées de cette manière. Le groupe Vinci en juin 2005 a consacré sa convention annuelle des cadres dirigeants au thème principal de l'égalité des chances, le groupe PPR a donné carte blanche à Yamina Bengigui pour la réalisation du film les Défricheurs que le groupe a largement fait connaître.

7/ Créer des outils de suivi afin d'évaluer l'efficacité des actions engagées. À cet égard, il ne faut pas hésiter à utiliser la méthode de contrôle, d'autotest de discrimination, déjà pratiquée avec succès par certaines entreprises.

PSA Peugeot Citroën pratique l'autotest de discrimination de manière rationalisée. La SNCF a lancé un programme d'autotest de discrimination.

Le test de discrimination est un mode d'enquête destiné à établir l'existence d'une pratique discriminatoire. Il est particulièrement adapté pour identifier les situations de discrimination directe.

D'abord utilisé pour dénoncer les discriminations à l'entrée de boîtes de nuit ou des débits de boisson à l'égard de la clientèle supposée être d'origine étrangère, cette méthode est aujourd'hui un mode de preuve reconnu de la discrimination devant la juridiction pénale dans l'accès aux biens et aux services (commerce, logement...) mais également en matière d'accès à l'emploi.

Concrètement, le test de discrimination consiste à constater l'attitude adoptée par un employeur, un propriétaire, un commerçant ou le personnel d'un établissement de loisirs lorsqu'il est confronté, d'une part, à un individu ou un groupe d'individus « de référence » et, d'autre part, à un individu ou un groupe d'individus susceptibles d'être discriminés en raison de leur origine réelle ou supposée, de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, etc.

Pour que le test de discrimination puisse être considéré comme pertinent, les candidats des deux groupes doivent être objectivement semblables (mêmes diplômes et expériences professionnelles, tenue vestimentaire similaire, garanties financières comparables, etc.) et se présenter dans les mêmes circonstances (répondre à la même période à la même offre d'emploi ou de logement, se présenter au même moment à l'entrée de la discothèque, etc.).

Cette technique d'administration de la preuve a bénéficié des recommandations du Bureau international du travail. Afin de développer les enquêtes de test de discrimination, le Bureau international du travail a élaboré une méthodologie en 1992 (Bovenkerk, A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of « race » and ethnic origin, International Labor Office, Genève). Il s'agit de la méthode « Bovenkerk » qui conclut à une situation de discrimination dès lors qu'un seuil différentiel de 15 % est atteint. Ce seuil correspond à l'écart différentiel entre les taux de refus des candidatures des deux groupes étudiés (le groupe issu d'une minorité et le groupe référent).

En France, les tests de discrimination ont d'abord été utilisés par les associations de lutte contre le racisme, et notamment SOS Racisme. En juin 2002, la Cour de cassation a affirmé clairement sa position à l'égard du test de discrimination en soulignant en premier lieu que, du point de vue de sa recevabilité, le caractère licite ou illicite du moyen de preuve utilisé est indifférent car « aucune disposition légale ne permet aux juges répressifs d'écarter les moyens de preuve produits par les parties au seul motif qu'il auraient été obtenus de façon illicite ou déloyale ». Cass. Crim. 11/06/2002, SOS Racisme, n° W 01-85.560 F-D / pourvoi contre CA Montpellier 5 juin 2001 (2 arrêts) / appel de TGI Montpellier 28 novembre 2000 (2 jugements).

8/ Assurer avec les partenaires sociaux, dans le cadre d'accords spécifiques ou dans celui du comité d'entreprise, un suivi des actions engagées pour éliminer les discriminations et promouvoir l'égalité des chances.

Une stratégie d'entreprise de lutte contre la discrimination commence par un engagement de principe. Il se décline ensuite dans un plan d'action. Mais son efficacité dépend de la mise en place d'outils d'évaluation et de suivi non seulement quantitatifs mais qualitatifs, qui seule peut assurer la pérennité de la politique décidée et faire apparaître les correctifs et compléments nécessaires.

HP a mis en place des indicateurs chiffrés en termes d'objectifs de recrutement inscrits dans une démarche globale et systémique. EDF a créé au niveau national et local

des commissions de suivi du programme d'égalité des chances qui se réunissent annuellement.

Air France a adopté une charte de déontologie et présente annuellement un rapport sur la diversité et la cohésion sociale. Le groupe PPR réalise un diagnostic diversité dans toutes les enseignes de la distribution. Schneider Electronic a créé un département « diversité et insertion » et mène par ailleurs des actions de recrutement avec l'AFIP. Le groupe Vinci a créé un comité d'égalité des chances.

Le suivi avec les partenaires sociaux peut porter soit sur l'ensemble de la politique de promotion de l'égalité (Axa, Essilor), soit sur les accords spécifiques, accords sur l'égalité hommes-femmes, l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés, etc. Il est à noter qu'ASF a signé un accord sur la non-discrimination syndicale et qu'une commission de dialogue social assure un suivi particulier du respect du droit syndical dans l'entreprise.

Ce compte rendu succinct des réponses parvenues à la HALDE à la fin du mois de février permet de dresser un premier état des lieux déclaratif de la lutte contre les discriminations.

Au-delà des mesures recommandées dans la lettre aux entreprises, il est intéressant de noter quelques autres initiatives en faveur de la promotion de l'égalité :

- Des groupes de travail ou des postes de promotion de la diversité ont été créés dans plusieurs grands groupes (Areva, Carrefour, PSA Peugeot Citroën, Renault, Schneider Electric, Société Générale, Vinci, Vivendi Universal...)
- Outre les actions en faveur de l'égalité professionnelle et des travailleurs handicapés, des entreprises ont également mené des initiatives en direction des seniors. LVMH a initié un programme de tutorat par des seniors pour valoriser et transmettre leur savoir-faire. Danone France a lancé une expérience pilote en France en partenariat avec l'Éducation nationale pour promouvoir la formation continue. IBM France met en œuvre des programmes de sensibilisation prenant également en compte les discriminations en raison de l'orientation sexuelle.

Afin d'assurer un suivi des bonnes pratiques identifiées et de prendre connaissance des nouvelles actions mises en place, les entreprises seront également interrogées régulièrement sur leurs actions.

La direction de la promotion de l'égalité de la HALDE diffusera aux entreprises les bonnes pratiques recensées.

Cette information ne s'adressera pas qu'aux grandes entreprises destinataires de la première lettre ; elle sera accessible à tous, et notamment aux PME, sur le site Internet de la HALDE (www.halde.fr).

Les intermédiaires de l'emploi

La HALDE s'est aussi attachée aux pratiques des intermédiaires de l'emploi : ANPE, cabinets de recrutement, diffuseurs d'offres d'emploi sur Internet ou sur support classique, agences d'intérim ont un rôle déterminant à jouer dans l'élimination de la discrimination à l'embauche.

Mandatés par les employeurs, les intermédiaires de l'emploi peuvent être chargés d'un recrutement discriminatoire ou être soumis à des pressions indirectes des employeurs. Parfois, sans que la demande discriminatoire soit clairement formulée, ils peuvent, par simple conformisme, reproduire un schéma d'apparence classique, en réalité discriminatoire. Enfin, la discrimination peut être de leur fait.

La mise en place de procédures non discriminatoires et de bonnes pratiques dans ces secteurs aura donc un effet démultiplicateur considérable en termes d'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi.

La HALDE a établi des relations avec un important diffuseur Internet, Monster.fr. Elles ont conduit à des changements des pratiques, et une convention de partenariat a été mise en place afin de formaliser l'accord intervenu sur la promotion de l'égalité.

La HALDE a parallèlement développé ses relations avec l'ANPE, qui s'est engagée dans une action de lutte contre les discriminations dans le cadre du programme « Espere », pour aboutir, là aussi, à un partenariat.

Les procédures reposent sur l'information des salariés de ces intermédiaires, qui doivent être parfaitement renseignés sur leur responsabilité, y compris pénale, en matière de discrimination. Les attachés commerciaux ne sauraient être pénalisés en cas de refus d'une demande discriminatoire. Certaines entreprises ont adopté un système qui permet à l'agent d'être commissionné sur un mandat qui ne sera pas rempli si le refus est motivé par une demande discriminatoire. L'information va de pair avec la formation. Dans le programme mis en place par les réseaux ADIA et Adecco d'agences d'intérim dans le cadre du programme européen « Latitude », la formation s'appuie sur un « Guide de prévention et de lutte contre les discriminations », qui contient un argumentaire pour résister à une demande discriminatoire. Plus encore, les personnels de ces agences sont formés pour inciter les entreprises à réfléchir sur l'apport que représente la diversité pour l'entreprise concernée.

La HALDE poursuivra, dans le cadre de sa mission de promotion de l'égalité, son action de sensibilisation, d'expertise et de conseil auprès des entreprises.

A large, semi-transparent blue number '2' is centered on the page. The text 'Les autres domaines' is overlaid on the right side of the number.

Les autres
domaines

2.1 Le logement

Le logement n'est pas un bien – en cas d'acquisition –, ou un service – en cas de location –, comme les autres. Il est le lieu de la vie privée, protégé en tant que tel. Il conditionne l'intégration sociale, la scolarisation. Il est bien souvent la condition pour l'obtention ou l'accès à d'autres biens et services ; dans la recherche d'un emploi, le fait de disposer d'une adresse, voire d'un domicile, est une condition impérative. Cela est si vrai, qu'en l'absence de domicile, ou au moins d'une adresse fixe, les demandeurs d'emploi sont rayés des listes et donc du bénéfice des ASSEDIC.

C'est la raison pour laquelle les inégalités d'accès au logement sont si douloureusement vécues.

Ces inégalités sont nombreuses. On refuse de louer un logement à un jeune couple marié aux revenus confortables, parce qu'ils auront des enfants qui feront du bruit. On refuse de louer un logement à un cadre d'origine maghrébine, au prétexte qu'il sera bientôt au chômage et ne retrouvera pas de travail. On refuse de louer à un Africain parce qu'on a entendu dire qu'« ils seraient polygames ». On refuse de louer à une personne handicapée, parce que les fauteuils roulants détériorent les immeubles.

Si l'on sait les discriminations nombreuses, elles font l'objet d'un nombre moindre de saisines. Les raisons en sont simples : la preuve de la discrimination dans ce domaine est difficile à apporter ; surtout, le logement convoité ayant été loué à une autre personne, la victime de la discrimination préfère consacrer son énergie à trouver un autre logement plutôt que d'entamer une procédure judiciaire sans effet immédiat.

C'est d'ailleurs l'une des situations de discrimination où une réponse rapide serait de nature à modifier les comportements tant des responsables des discriminations que des personnes qui les subissent.

Dans certains cas pourtant, les personnes concernées n'ont pas renoncé à faire valoir leurs droits.

CAS N° 16 | LA DISCRIMINATION EN RAISON DU HANDICAP

Une association de réinsertion d'enfants handicapés mentaux trouve des locaux adaptés à son activité. Un compromis de vente est signé, avec comme condition suspensive le changement d'affectation de locaux professionnels en foyer d'hébergement médico-social.

Mais la vente n'a pas lieu car l'assemblée générale des copro-

priétaires refuse le changement d'affectation, au motif qu'il risque d'entraîner une dévalorisation de l'immeuble.

Le collège décide :

« Dès lors, à supposer même qu'il ne s'agisse pas du motif exclusif, la preuve que le refus par les copropriétaires d'accorder l'autorisation (ou l'abstention qui équivalait à un refus) était fondée sur le handicap des enfants qui allaient être hébergés, apparaît suffisamment caractérisée pour justifier la saisine de l'autorité judiciaire.

Conformément à l'article 12 de la loi portant création de la HALDE et à l'article 40 du code de procédure pénale, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité décide d'informer le procureur de la République des faits constitutifs d'un délit portés à sa connaissance. »

CAS N° 17 | L'INÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN RAISON DE L'ORIGINE

Alain, étudiant à Paris, a trouvé un appartement pour y vivre avec sa compagne. Mais sa candidature n'est pas retenue au motif que la caution demandée, fournie par ses parents qui vivent en Guadeloupe, vient des DOM-TOM. Ce motif est confirmé lors d'une conversation téléphonique enregistrée et certifiée par un témoin.

La HALDE, usant de son pouvoir d'investigation, se fait communiquer le dossier de candidature du réclamant ainsi que celui de la locataire qui a obtenu l'appartement. La responsable de l'agence immobilière indique avoir privilégié la candidature d'une autre personne qui, à la suite d'une séparation, se trouvait dans une situation d'urgence. La responsable de l'agence se justifie en précisant qu'il y a « des personnes de couleur dans cet immeuble sans compter les personnes d'origine étrangère ».

Au vu des documents, il apparaît que la personne retenue a des revenus moindres, inférieurs aux critères exigés par l'agence, et qu'elle n'a pas pu offrir de caution, alors que celle-ci était exigée pour Alain.

La HALDE a estimé que :

« Le refus de l'agence immobilière tiré du lieu de résidence de la caution, en l'occurrence une collectivité d'outre-mer, masque en réalité une discrimination fondée sur l'origine du réclamant.

Enfin, les termes utilisés dans l'enregistrement sonore, dénués d'ambiguïté et l'absence de caution proposée par la candidate retenue suffisent à caractériser l'intention de discriminer.

Conformément à l'article 12 de la loi portant création de la HALDE et à l'article 40 du code de procédure pénale, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité décide d'informer le procureur de la République des faits constitutifs du délit portés à sa connaissance. »

C'est ici encore l'évidence d'une inégalité de traitement couplée à un critère prohibé, qui permet de caractériser une discrimination, en l'occurrence liée à l'origine, voire liée à une « race » supposée.

Encore que cet argument n'ait pas été avancé par l'agent immobilier mis en cause, la HALDE a constaté que survivait dans notre droit une disposition qui permettait d'asseoir une pratique discriminatoire.

Cette disposition permet d'exiger que celui qui donne la caution réside dans le ressort de la même cour d'appel que le bénéficiaire. Elle est inadaptée dans un monde où prévaut la mobilité. Elle méconnaît le caractère universel des voies d'exécution. En conséquence :

« Le collège de la HALDE invite le président à interroger le Premier ministre et le garde des Sceaux sur les justifications de la mention du critère de résidence des cautions figurant à l'article 2018 du code civil. Dans l'hypothèse où aucune justification valide au regard de la loi ou des conventions ne viendrait à l'appui de cette mesure, il en recommande l'abrogation. »

Le 11 janvier 2006, le Premier ministre écrit :

« De l'avis même de la Chancellerie, il apparaît que l'article 2018 du code civil n'atteint pas toujours son objectif de faciliter au créancier l'engagement de poursuites.

Je suis donc en mesure de vous préciser que, si cet article n'est pas discriminatoire par nature, son abrogation partielle pourrait être envisagée eu égard au caractère anachronique de l'exigence d'une domiciliation particulière pour la caution.

Je demande à cet effet au garde des Sceaux, ministre de la Justice, de prendre en compte au plus tôt cette modification législative. »

La HALDE a eu à connaître d'un nombre significatif de réclamations dans ce domaine. Dans le cadre de sa mission pour la promotion de l'égalité, la HALDE a souhaité aller plus loin et mener des actions préventives.

Il s'agit de définir des codes de bonne conduite, d'étendre les pratiques non discriminatoires, d'informer et de former pour faire évoluer les mentalités.

Le logement privé

La Fédération nationale des agences immobilières, la FNAIM, est la plus importante fédération de professionnels dans ce secteur. Elle a donc été tout naturellement le premier interlocuteur de la HALDE.

La FNAIM souhaite améliorer les pratiques de ses adhérents, et notamment dans le domaine de la lutte et de la prévention des discriminations. C'est le sens de la convention signée avec la HALDE, le 12 décembre 2005.

La convention HALDE-FNAIM :

La HALDE et la FNAIM veulent favoriser les bonnes pratiques pour lutter contre les discriminations. Les objectifs de cette collaboration sont de mobiliser les adhérents de la FNAIM, de faciliter les réflexions, les échanges sur la discrimination au logement et de sensibiliser les professionnels du logement privé aux enjeux et aux différents aspects de ce type de discrimination.

« Article 2 : Axes de collaboration

Cette collaboration s'articulera autour des grands axes suivants :

- Construire des outils de sensibilisation à la lutte contre les discriminations ;
- Sensibiliser les adhérents de la FNAIM ;
- Développer un engagement réciproque d'information ;
- Élaborer des outils afin de favoriser et d'identifier les bonnes pratiques ;
- Promouvoir les différentes actions menées par chacun des signataires. »

On trouvera en annexe (page 94) le texte complet de cette convention, qui se traduit progressivement dans les faits. Lors de son congrès annuel en décembre dernier, la FNAIM a aussi adopté un code de déontologie incluant un article spécifique sur la discrimination.

La première réunion du groupe de travail (article 3, action 2) s'est tenue au mois de février. Il a été convenu que la FNAIM mettrait progressivement en place les formations prévues, et que pour ce faire, la HALDE et la FNAIM définissent ensemble un référentiel de bonnes pratiques, préalable à toute action de formation.

L'article 3 sur l'information mutuelle a déjà trouvé application.

CAS N° 18 | LES PRATIQUES D'UNE AGENCE

La presse avait rendu compte des pratiques contestables d'un grand intermédiaire de l'immobilier.

La HALDE, conformément aux dispositions de l'article 4 alinéa 2 de la loi qui l'a créée, s'est autosaisie de cette affaire le 4 novembre 2005.

Le 9 novembre la HALDE a sollicité de ce groupe la communication de différents documents, qui sont parvenus le 1^{er} décembre 2005.

« La HALDE prend acte de la modification des dispositions les plus litigieuses de la note évoquée par la presse, par une note de référence datée du 7 novembre 2005 et diffusée dans le groupe. La HALDE prend acte de l'engagement du groupe de proposer "aux propriétaires réticents de louer à des personnes de "couleur" de se porter garant du respect de toutes les clauses du bail".

Elle invite le groupe à préciser les mesures qu'il envisage de prendre pour contribuer à la lutte contre de telles discriminations, étant précisé que l'expression "(...) à des personnes de couleur (...)" n'est pas acceptable en l'état. Elle rappelle que les propriétaires qui ne souhaitent pas louer leurs biens notamment pour des raisons liées à l'origine, l'apparence ou encore la nationalité sont susceptibles d'être poursuivis comme auteurs ou complices des infractions définies et réprimées par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

La HALDE prendra une nouvelle délibération au vu des éléments de réponse qu'aura pu apporter le groupe.

La HALDE décide de fixer un délai d'un mois au groupe pour rendre compte des suites données à cette recommandation. »

Il se trouve que ce groupe est adhérent à la FNAIM. En vertu de l'article 3 de la convention, le président de la HALDE a donc informé le président de la FNAIM de cette délibération, afin qu'il puisse en tirer toutes les conclusions qui s'imposent dans le cadre du code de déontologie adopté, lors de son congrès en décembre dernier, par cette fédération.

Vers de nouvelles conventions dans le secteur immobilier

Dans une autre affaire, la HALDE n'a pas retenu la discrimination comme fondement du refus opposé aux candidats au logement, dans la mesure où leur solvabilité était discutée. Mais l'instruction de ce dossier a fait apparaître que l'agent immobilier mis en cause procédait à une collecte de données et d'informations, excédant très largement la nécessité de s'assurer de la solvabilité des candidats.

« Le collège invite le président à signaler à la CNIL la collecte de données à caractère personnel effectuée sans aucune référence à la loi du 6 janvier 1978.

La HALDE procédera à un rappel à la loi auprès des cabinets immobiliers concernant le nécessaire respect de la loi du 6 janvier 1978 et celle du 6 juillet 1989, notamment des dispositions concernant l'interdiction de toute discrimination.

Enfin le collège recommande que la HALDE adopte une convention avec la confédération nationale des administra-

teurs de biens dont sont membres les cabinets immobiliers mis en cause en l'espèce, à l'instar de la convention conclue entre la HALDE et la FNAIM. »

La collecte des documents

Les réclamations que reçoit la HALDE font toucher du doigt les discriminations vécues ou ressenties. Elles appellent une réponse individuelle, mais doivent aussi conduire à une réflexion plus générale sur la prévention et la modification des pratiques. Une délibération du collège invite le gouvernement à préciser dans la loi les limites des informations susceptibles d'être demandées aux locataires par les bailleurs.

« Les pratiques discriminatoires en matière de logement sont notamment liées à l'inexistence d'une réglementation relative aux documents susceptibles d'être demandés aux candidats locataires, dans la mesure où les bailleurs s'autorisent à exiger des informations relatives à la situation de famille, à l'origine, la nationalité, l'âge etc. Il est proposé d'adresser à monsieur le ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement une recommandation l'invitant à identifier et proposer une réforme législative tendant à l'adoption de règles précises et non discriminatoires s'imposant à tous les bailleurs dans la constitution des dossiers des candidats locataires ».

Le logement social

Le souci d'améliorer les pratiques est partagé par les bailleurs sociaux. Souvent mis en cause, ces derniers sont confrontés à un dilemme. Il leur est demandé de faire prévaloir une mixité sociale. Compte tenu de l'homogénéité des tranches de revenu qui permettent d'accéder au logement social, le terme de mixité sociale recouvre souvent la notion de diversité. Les élus, de leur côté, réaffirment leur souci de ne pas voir se constituer des ghettos, source éventuelle de tensions.

La question reste posée de favoriser une répartition équilibrée des locataires sans pour autant établir une discrimination.

Afin d'examiner les solutions qui pourraient être apportées aux problèmes de la contradiction entre les exigences de mixité sociale et de lutte contre les discriminations, la HALDE a constitué un groupe de travail avec l'Union sociale de l'habitat et la Mission interministérielle d'inspection du logement social (MILOS).

La diffusion des bonnes pratiques et la prévention des discriminations dans le domaine du logement reste un chantier ouvert. Les avancées enregistrées ne produiront tous leurs effets que dans la durée, pour autant que les outils de suivi et d'évaluation soient pleinement mis en œuvre.

2.2 L'éducation

L'éducation est un droit pour les enfants. Il en résulte une double obligation : l'obligation pour les parents de scolariser les jeunes enfants, ou dans certaines conditions, de leur permettre d'accéder à l'enseignement par d'autres moyens ; l'obligation pour les pouvoirs publics et notamment pour les maires, qui ont en charge l'enseignement primaire, d'accueillir les enfants résidant dans les écoles de la commune.

CAS N° 19 | L'ACCUEIL DES ENFANTS HANDICAPÉS À L'ÉCOLE

Élodie présente une mobilité réduite, son taux d'incapacité est de 80 %. En mars 2005, sa mère engage les démarches pour l'inscrire dans le collège du secteur. Elle rencontre le principal par intérim du collège. Ils examinent ensemble des difficultés à surmonter et les aménagements nécessaires et raisonnables pour permettre son intégration.

Un nouveau principal est nommé, un nouveau rendez-vous est pris : refus de l'inscription d'Élodie, rejet de tous les aménagements envisagés.

Début avril, la mère forme un recours hiérarchique auprès de l'inspectrice de l'Éducation nationale.

Le 11 avril, la commission départementale de l'éducation spéciale accepte la prise en charge intégrale du transport d'Élodie de son domicile au collège.

Le 19 mai, l'inspectrice de l'Éducation nationale saisit l'inspecteur d'académie du refus d'inscription. Dans le même courrier elle informe de l'avis favorable émis le 15 avril par la commission de circonscriptions pour l'enseignement pré-élémentaire et élémentaire qui estime « judicieux de laisser Élodie suivre son groupe (...) en demandant une assistante de vie scolaire (AVS) pour l'aider dans les déplacements difficiles ». L'inspectrice conclut : « j'insiste pour que cette enfant soit inscrite dans son collège de secteur. »

Le 26 mai, l'inspecteur d'académie demande au principal du collège l'inscription d'Élodie.

Le 27 mai, le principal répond : « Je persiste dans mon refus de l'inscrire... Je ne l'inscrirai que lorsque vous m'en donnerez l'ordre écrit. »

Le 1^{er} juin, la commission départementale de l'éducation spéciale accorde à Élodie « une intégration avec auxiliaire de vie scolaire ».

Le 6 juin l'inspecteur d'académie enjoint au principal du collège de procéder à l'inscription d'Élodie.

Le 6 juin, par retour de courrier, le principal accuse réception

de l'ordre et informe l'inspecteur d'académie qu'« avant de procéder à l'inscription [il va] saisir le recteur de cette affaire et demander l'arbitrage du service contentieux du rectorat ». Il indique vouloir saisir le préfet et le président du conseil général.

Le 25 juin, Élodie est inscrite dans un autre établissement, dans une autre commune, générant des problèmes de transport, de perte de temps, de fatigue pour l'enfant handicapé. Le responsable académique chargé de l'intégration scolaire a conseillé à la maman d'Élodie de céder en invoquant « l'impuissance de l'inspection à prendre des sanctions contre le principal ».

Dans sa réponse à la HALDE l'inspecteur d'académie indique : « Dès la rentrée, Élodie était scolarisée dans un autre collège en accord avec la famille qui a trouvé là un accueil plus chaleureux. La situation d'Élodie est donc réglée. » Il conclut : « Le refus d'inscription reste une entorse aux règles de fonctionnement de l'éducation nationale (...) Le départ à la retraite du principal occasionne un classement du dossier au sein de l'Éducation nationale. »

Après avoir vérifié qu'au moment des faits le collège bénéficiait d'un avis favorable d'exploitation rendu par la commission départementale de sécurité et d'accessibilité, après avoir vérifié que les aménagements requis n'était pas exorbitants, la HALDE décide d'informer le procureur de la République de la totalité des éléments portés à sa connaissance. La HALDE va s'assurer qu'une procédure disciplinaire, qui ne pourra se conclure que par un retrait de l'honorariat s'agissant d'un fonctionnaire retraité, puisse être engagée.

La HALDE a fait application de l'article 14 de la loi qui la crée : « La HALDE 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 HALDE est informée des suites données à ces transmissions. »

Nombre d'enfants handicapés continuent, pourtant, à ne pas bénéficier d'une prise en charge scolaire.

La loi du 11 février 2005 dispose que les enfants handicapés doivent être accueillis dans l'école la plus proche de leur domicile. La rentrée 2006 verra la pleine application de ces dispositions et la HALDE veillera à l'absence de discrimination.

CAS N° 20 | L'ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Clémentine est camerounaise et réside en France en qualité de conjointe d'un Français sous couvert d'un titre de séjour « vie privée et familiale ». Elle dépose une demande d'admission en première année de médecine.

Invoquant des problèmes d'effectifs, l'université rejette sa demande et transmet son dossier à une université proche, conformément au second vœu formulé.

Le 14 juin 2005, le président de la deuxième université l'informe du rejet de sa demande au motif que l'enseignement qu'elle souhaite poursuivre existe dans son pays d'origine. Clémentine tente un règlement amiable, puis forme un recours gracieux. Elle saisit, par ailleurs, le délégué du médiateur et le doyen de la faculté de médecine.

Le 22 juillet, le doyen l'informe qu'il émet un avis défavorable et l'invite à s'inscrire auprès de la première université à laquelle elle s'était adressée. Clémentine fait grief au service de l'université de lui avoir répondu tardivement. En effet, l'université qu'elle a choisie en troisième position a aussi rejeté sa demande comme étant tardive.

Elle saisit la HALDE, qui demande au doyen de transmettre la totalité du dossier. Le recteur précise dans son courrier que tout candidat doit pouvoir s'inscrire dans l'académie où est située sa résidence. Sa réponse n'est accompagnée d'aucune des pièces sollicitées et le 4 novembre la HALDE adresse un courrier de mise en demeure. Le 15 novembre le président de l'université envoie un courrier auquel est joint l'avis défavorable de la commission de la première université au motif de « son âge trop élevé pour commencer des études médicales ». Le 12 décembre, à l'issue d'autres échanges de courrier, le président de la première université précise qu'un courrier a été adressé à l'UFR de médecine afin que Clémentine puisse être inscrite à la prochaine rentrée universitaire.

Le collège prend acte de cet engagement.

Le collège relève que la décision de rejet de la première université est constitutive d'une discrimination à raison de l'âge.

Le collège constate que la décision de la deuxième université repose sur une erreur manifeste d'appréciation.

Le collège constate les négligences commises, l'absence de réponse, l'attitude générale des interlocuteurs de la deuxième université. Il décide de poursuivre l'instruction de la réclamation afin de s'assurer que les dysfonctionnements ne masquent pas des refus systématiques de candidature étrangère.

Dans une société développée, la formation initiale et continue joue un rôle sans cesse plus déterminant dans l'accès à l'emploi. Le droit à l'enseignement a valeur constitution-

nelle, la HALDE veille à ce qu'aucune discrimination ne vienne en entraver l'exercice. C'est pourquoi, d'une manière plus générale, au vu du marathon administratif qu'a connu Clémentine : « Le collège de la HALDE a recommandé, dans un souci de transparence afin de garantir l'effectivité du principe d'égalité, que les règles gouvernant l'admission préalable des candidats et leur inscription soient rendues publiques et que soit réaffirmé le principe d'égalité d'accès à l'enseignement supérieur de tout candidat. »

À cette fin, un courrier a été adressé au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, rappelant l'engagement de la France lors de la ratification le 11 septembre 1961 de la Convention des Nations unies concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement.

Il peut arriver que la saisine ou la menace d'une saisine de la HALDE ait un effet dissuasif.

CAS N° 21 | UNE AUTOSAISINE DISSUASIVE

Le 30 septembre 2005, la HALDE est saisie par une section locale du Parti communiste français, sur la situation de deux enfants, Charlotte et Frédéric, de plus de trois ans dont les demandes d'inscription à l'école maternelle auraient été refusées en raison de leur origine.

Le motif invoqué par la mairie est l'occupation irrégulière de leurs logements par les familles concernées.

Le 3 octobre, la HALDE obtient des informations complémentaires : aucun problème de sureffectif, aucune discussion sur la validité des dossiers d'inscription, qui comportent même des justificatifs de domicile.

L'annonce de la saisine de la HALDE a accéléré la résolution amiable du différend. L'inspection académique a accepté de recevoir le collectif de soutien des familles et d'intervenir auprès de la mairie.

Le 17 octobre 2005, Charlotte et Frédéric faisaient leur rentrée.

CAS N° 22 | UNE SAISINE DE LA DÉFENSEURE DES ENFANTS

Le 30 décembre 2003, Joséphine et sa famille arrivent en France et sont hébergées au centre d'accueil des demandeurs d'asile géré par l'association France terre d'asile.

Le 11 juillet 2004, Joséphine tente d'inscrire ses deux jumeaux, Clotaire et Louis, à l'école maternelle ; l'inscription est refusée. Joséphine entame des démarches auprès du maire de la ville, qui persiste dans son refus.

La scolarisation en maternelle n'est pas une obligation et les textes précisent les conditions permettant de refuser l'inscription d'un enfant.

Le 30 juin 2005, la HALDE adresse un courrier au recteur et au préfet, leur demandant de bien vouloir porter une attention particulière à cette situation pour que Clotaire et Louis soient inscrits à la rentrée scolaire 2005/2006.

La réponse de l'inspection académique est imprécise. La HALDE écrit une nouvelle fois le 29 juillet au recteur de l'académie en lui demandant de préciser toutes les démarches mises en œuvre au regard du principe de non-discrimination pour assurer l'inscription de Clotaire et de Louis à l'école maternelle.

Le 5 septembre, l'inspection académique informe la HALDE de la scolarisation des deux jumeaux Clotaire et Louis. Ils sont

inscrits dans le groupe scolaire, plus proche de leur lieu d'habitation, où ont pu être aussi scolarisés les deux autres enfants de Joséphine, Jeangabin et Michèle.

La HALDE a pris acte du règlement amiable de ces deux affaires.

La HALDE a demandé qu'un module de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances puisse être expérimenté dans certains IUFM. Les actions pédagogiques susceptibles d'être conduites en partenariat avec les établissements scolaires doivent pouvoir être étendues.

2.3 Le service public (hors éducation)

À côté de discriminations directes ou indirectes, intentionnelles ou non, on relève aussi des situations où les textes et règlements sont détournés de leur objet et utilisés comme moyen pour discriminer des catégories données de population.

CAS N° 23 | UNE ENTRAVE À LA LIBERTÉ DU COMMERCE

Mehmet est gérant d'un établissement de restauration rapide dans une petite ville de la banlieue de l'Ouest parisien. Depuis l'ouverture de son restaurant, les contrôles en matière d'hygiène et de sécurité effectués par la mairie se sont multipliés. Ils sont devenus presque quotidiens. Ces tracasseries culminent par un courrier menaçant d'engager une procédure de fermeture administrative du restaurant si le dispositif d'extraction des fumées n'est pas modifié. Il ne serait pas en conformité avec le règlement sanitaire départemental.

Mehmet assure que son installation est conforme. Il saisit la Halde.

Le 11 juillet, la Halde demande au maire de surseoir à l'exécution de cette mesure pour la durée de l'instruction du dossier par ses services. La Halde transmet une copie de ce courrier au préfet.

Le 13 juillet, le maire rencontre Mehmet, et l'informe oralement qu'il abandonne la procédure de fermeture administrative.

Par la suite, le maire informera Mehmet et la HALDE que la mairie n'interviendra plus dans ce dossier. Le maire admet que l'installation est conforme et reconnaît implicitement ses torts.

La HALDE prend acte de ce règlement amiable et clôt le dossier.

Les simples mesures d'instruction mises en œuvre par la HALDE ont eu un effet dissuasif sur ce qui semblait bien être un comportement discriminatoire. La « peur du gendarme » a des effets bénéfiques. Au-delà du traitement individuel des dossiers qui doivent trouver leur suite logique devant la justice, la HALDE, par son existence même, favorise une prise de conscience tant de la société que des institutions.

CAS N° 24 | LES ROMS ET LES GENS DU VOYAGE

Ces deux pères de famille sont des Roms. Ils ont acquis de longue date un terrain sur lequel sont installées leurs familles. Ils envisagent d'apporter des améliorations à leur installation, au fur et à mesure de leurs possibilités.

Au cours de la révision du plan d'occupation des sols, leur terrain, bien qu'occupé, est noté comme « terrain libre », et affecté à l'aménagement d'une aire d'accueil pour les gens du voyage en application de la loi Besson, privant de ce fait les propriétaires de possibilités d'aménagement privatif. Ils introduisent un recours devant le tribunal administratif et saisissent la HALDE, au mois de décembre, afin qu'elle puisse le cas échéant présenter ses conclusions.

La HALDE dans sa délibération considère que :

« Cette requalification de terrain "libre" ne tient pas compte du fait que les réclamants l'ont aménagé et qu'ils y vivent avec leurs familles. Elle aurait eu pour but de légitimer la mesure prise par la commune de créer une aire d'accueil des gens du voyage sur le terrain en question, sans chercher à en obtenir la maîtrise foncière.

Conformément aux articles R. 443-6 et R. 443-4 alinéa 2 du code de l'urbanisme, "les gens du voyage propriétaires de leur terrain sont libres d'y séjourner dès lors que leur caravane constitue un habitat permanent même s'ils se déplacent régulièrement vers les lieux d'exercice de leur activité".

Les parties ayant donné leur accord, le collègue de la HALDE invite le président à donner mandat à un membre de la fédération nationale des centres de médiation agissant sous l'égide du Conseil national des barreaux, afin de désigner un médiateur et de faire procéder à la médiation dans un délai de trois mois.

Le collègue se réserve, toutefois, la possibilité de présenter le cas échéant des observations devant le tribunal administratif. »

Cette affaire illustre bien la situation des Roms et des gens du voyage en France. Population hétérogène, de nationalité française ou étrangère, sédentaires ou nomades, les Roms et gens du voyage, par leur mode de vie, constituent un groupe auquel sont appliquées des dispositions particulières, en vertu de lois spécifiques.

La HALDE s'attache, dans le cadre d'une réflexion engagée au niveau de l'Union européenne, à ce que ces textes, et l'application qui en est faite, n'aboutissent pas à des discriminations contre ces populations qui ont, à plusieurs reprises et dans nombre de pays, été victimes d'un racisme odieux.

2.4 L'accès aux autres biens et services

Les discriminations en matière de biens et services, parce qu'elles touchent à la vie quotidienne, méritent d'être décrites pour être mieux combattues.

CAS N° 25 | LA DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT LIÉE À L'ORIGINE

Dans un souci de sécurité, une grande surface procédait à la vérification des sacs, cartables et cabas, non pas à la sortie pour lutter contre le vol, mais à l'entrée du magasin. Le réclamant a toutefois constaté que cette fouille semblait ne concerner que les personnes d'origine étrangère réelle ou supposée. Le collègue a constaté que « les règles des contrôles effectués sur la clientèle à l'entrée de ce magasin laissent possible une interprétation au cas par cas et sont ainsi source de discrimination ».

La HALDE a demandé au directeur de ce magasin de préciser les consignes internes de sécurité afin que leur mise en œuvre ne soit pas fondée sur l'appréciation subjective des agents d'accueil et ne conduise pas à pratiquer une différence de traitement entre des clients. La HALDE a indiqué qu'à cette fin toute mesure de contrôle et de sécurité devait être raisonnable et justement proportionnée à l'objectif

poursuivi. La HALDE a fixé un délai d'un mois au directeur de ce magasin pour rendre compte des suites données à cette recommandation.

CAS N° 26 | DES MESURES DE SÉCURITÉ QUI CRÉENT DES DISCRIMINATIONS

Un sikh s'est vu refuser l'accès à un établissement privé chargé d'une mission de service public parce qu'il a refusé d'enlever son turban.

Saisie de cette affaire la HALDE adresse un premier courrier afin d'obtenir toute information sur les situations dans lesquelles cet établissement peut s'opposer à l'entrée d'une personne dans ses locaux, en lui demandant de préciser si le port d'un signe religieux pouvait constituer un motif de refus d'accès.

Deux notes internes relatives aux consignes de sécurité et décrivant les conditions dans lesquelles l'accès aux locaux est contrôlé, particulièrement en période de Plan Vigipirate, sont jointes au courrier de réponse.

Ces notes ne font aucune référence au port de signes religieux. En revanche, elles précisent que le port de certains accessoires vestimentaires susceptibles de nuire à une bonne identification (tout accessoire susceptible de masquer totalement ou partiellement le visage) peut conduire à en interdire l'accès.

En l'espèce, la mise en œuvre des mesures de sécurité requises par l'application du Plan Vigipirate auxquelles se réfère l'établissement paraît aléatoire. En effet, ces instructions internes sont vagues et laissent possible une interprétation au cas par cas. En outre, elles fondent l'appréciation de la tenue vestimentaire sur les « soupçons » subjectifs de l'agent d'accueil. Seule la loi peut imposer le cadre d'une telle restriction de la liberté de conscience, à valeur constitutionnelle.

Ainsi, le fait de refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi en se fondant sur le critère de l'apparence physique ou de l'appartenance ou de la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une « race » ou une religion déterminée constitue une discrimination.

En outre, toute mesure ayant pour effet d'exclure l'accès d'un groupe déterminé en raison de son origine nationale, son appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une « race » constitue une discrimination indirecte prohibée par l'article 19 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

Dans ces deux cas, la HALDE prend en compte les exigences d'une nécessaire vigilance mais se réserve le droit d'apprécier la proportionnalité entre les précautions mises en œuvre et l'objectif recherché. Les précautions doivent faire l'objet d'une description précise, elles doivent être proportionnelles, elles doivent s'appliquer à toute la clientèle. Elles sont susceptibles d'être amendées pour prendre en compte, concrètement, le respect des libertés individuelles, en particulier en matière religieuse, résultant du principe d'égalité tel qu'il est apprécié aujourd'hui, dans l'esprit de la jurisprudence du Conseil d'État.

CAS N° 27 | LA DISCRIMINATION DANS LA FOURNITURE D'UN SERVICE EN RAISON DU HANDICAP

En application de l'article 13 de la loi créant la HALDE, un juge d'instruction a invité la HALDE à présenter ses observations, à la suite d'une plainte déposée par Michel pour discrimination dans l'offre et la fourniture d'un bien ou d'un service en raison du handicap.

Le collège formule les observations suivantes :

« Il est établi que Michel, qui se déplace en fauteuil roulant, est entré dans le sas de sécurité équipé d'un détecteur de métaux de son agence bancaire. Le signal d'alarme s'est déclenché.

Le directeur d'agence lui a alors demandé de ressortir et lui a refusé l'accès à l'agence. Michel a présenté sa carte nationale d'identité ainsi que deux chéquiers.

Le directeur a maintenu son refus en indiquant appliquer les consignes de sécurité édictées, qui stipulent que l'accès de l'agence est autorisé au client handicapé se déplaçant en fauteuil roulant s'il est : connu, identifié, répertorié. »

Il est établi que le réclamant n'a pas bénéficié d'un service équivalent à celui offert aux autres usagers, son accès aux services bancaires ayant été subordonné à certaines conditions particulières propres aux personnes handicapées en fauteuil roulant.

Le collège observe en l'espèce que les conditions particulières d'accès des personnes handicapées en fauteuil roulant apparaissent disproportionnées et l'infraction de refus de fourniture d'une prestation de service ou, a minima, de subordination de la fourniture d'un service à une condition fondée sur le handicap semble caractérisée.

Les risques particuliers existant dans un établissement bancaire autorisent seulement les mesures nécessaires et proportionnées à la gravité de la menace. La HALDE note que suite aux faits incriminés, ces consignes de sécurité ont été modifiées. L'assouplissement notable qui en a résulté établit en lui-même la disproportion des règles antérieures.

La discrimination peut aussi trouver sa source dans un abus de droit.

CAS N° 28 | LE DÉTOURNEMENT DU PRINCIPE DE LAÏCITÉ

Fatima a pu suivre ses cours collectifs de code de la route dans une auto-école sans y rencontrer de problème particulier pendant plus de six semaines. Elle a réussi son examen et veut prendre des cours de conduite.

À son premier cours elle se présente à l'instructeur, propriétaire de l'auto-école, dans sa tenue habituelle. Elle a les cheveux couverts par un voile, qui ne laisse apparaître que son visage, en conformité avec ses convictions religieuses.

L'instructeur lui enjoint de retirer son voile, ce qu'elle refuse de faire. Il lui indique alors qu'elle ne pourrait pas faire sa formation avant plusieurs mois.

Elle saisit la HALDE qui demande des précisions à l'instructeur propriétaire de l'auto-école. Dans sa réponse il confirme qu'il n'acceptera pas que Fatima conserve son voile, et prend prétexte de l'interdiction du voile dans les écoles, en application des principes de laïcité et de neutralité du service public, pour justifier sa position. Mais son courrier ne laisse aucun doute sur ses positions clairement opposées à la pratique de l'islam, et même ouvertement racistes.

La HALDE a ainsi été amenée à préciser la portée du principe de laïcité, du principe de neutralité du service public, et les conditions légales de leur mise en œuvre. La loi 2004-228 du 15 mars 2004 sur la laïcité ne porte que sur les écoles, collège et lycées de l'enseignement public, et ne saurait être étendue aux usagers d'autres services. En l'espèce, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité décide d'informer le procureur de la République de ces faits susceptibles de constituer un délit.

Dans certains cas, il s'agit de racisme pur.

CAS N° 29 | L'ACCÈS AUX LOISIRS

Laetitia a 20 ans. Elle a invité une vingtaine d'amis pour fêter son anniversaire. Les jeunes se retrouvent dans son studio avant de se rendre dans une discothèque. Laetitia a réservé pour 20 personnes, 20 amis invités à célébrer ses 20 ans dans la discothèque à la mode.

Un premier groupe de 15 personnes arrive, tout se passe bien. Un peu plus tard, Kevin, Nicolas, Karim, Mourad et Thomas arrivent à la discothèque. Ils précisent qu'ils rejoignent leurs amis. Les agents de sécurité laissent passer Nicolas et Thomas et refusent l'entrée aux trois autres.

Laetitia obtient une première explication. Les agents de sécurité lui disent qu'il n'est pas possible de laisser entrer trois personnes de couleur. Le responsable de l'établissement est alerté. Il avance une tout autre version.

Il dit ne pas vouloir laisser entrer ce nouveau groupe parce qu'il a déjà eu des problèmes avec certains de ces jeunes gens. Or, selon l'ensemble des attestations que la HALDE a recueillies, les personnes refoulées n'habitaient pas dans cette ville de province, ni dans ses environs, mais à plus de 500 km de là. Aucun de ces jeunes gens n'était jamais allé dans cet établissement avant cette soirée.

La HALDE a décidé d'informer le procureur de la République des faits portés à sa connaissance, susceptibles de constituer un délit.

CAS N° 30 | DISTRIBUTION GRATUITE MAIS DISCRIMINATOIRE

La HALDE a été saisie par une députée au Parlement européen au sujet d'une distribution gratuite d'aliments effectuée par un groupe revendiquant son appartenance identitaire, dont cette députée pensait qu'elle était discriminatoire. La HALDE a examiné cette réclamation et le collège a décidé :

Aux termes de l'article 1^{er} de la loi du 30 décembre 2004, la HALDE est compétente pour connaître de toutes les discriminations directes et indirectes, prohibées par la loi ou

par un engagement international auquel la France est partie. La question est de savoir si cette offre de « soupe au cochon » génère une distinction entre les bénéficiaires de cette soupe à raison de l'origine, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une « race » ou une religion déterminée au sens de l'article 225-1 alinéa 1 du code pénal.

Dans un article publié le 8 janvier 2006 sur le blog du collectif [en question], [la responsable] justifie la soupe populaire de la manière suivante : après avoir indiqué qu'il s'agissait d'« une action sociale et identitaire », elle précise : « Nous sommes partis du constat que bon nombre des SDF étaient des Européens et il nous a semblé normal d'aider les nôtres d'abord. » Elle s'adresse en priorité aux sans-domicile qui sont, selon le collectif, majoritairement européens et qu'au surplus « le cochon est un symbole européen, que cela plaise ou non ».

L'article 225-2, 4^o du code pénal, dispose que la discrimination est punissable lorsqu'elle consiste à « subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 », étant précisé que le caractère discriminatoire d'une telle offre ne nécessite pas que les cocontractants virtuels soient entrés en relation, la simple émission de l'offre discriminatoire suffisant à déclencher l'application des dispositions ci-dessus visées.

L'expression « fourniture de biens ou de prestation de service », est très large. Elle recouvre toutes les conventions ayant un tel objet. Il a par ailleurs été jugé par la cour d'appel de Paris que les termes « biens et services » devaient se comprendre comme visant « toutes les choses susceptibles d'être l'objet d'un droit et qui représentent une valeur pécuniaire ou un avantage ».

Cette offre de « soupe au cochon » est, en conséquence, une prestation de service au sens de l'article 225-2 du code pénal. Les organisateurs de la soupe tirent argument du fait que cette soupe est proposée à tous de sorte qu'aucune discrimination ne peut être opposée au collectif. Ainsi, elle affirme dans un entretien publié sur le blog du collectif que « le porc fait partie de notre culture culinaire, nous proposons notre soupe à tout le monde, cela n'a rien de discriminatoire ».

Sur le document intitulé « Fiche pratique, la soupe au cochon » on peut lire : « Pas de file d'attente, ni d'ordre de passage : ambiance gauloise oblige !! Seule condition requise pour dîner avec nous : manger du cochon. En cas de doute, demander la carte d'adhérent [...]. Bien faire comprendre que nous n'avons déjà pas assez pour les nôtres. Attention, fromage, dessert, café, vêtement, friandises vont avec la soupe au cochon : pas de soupe, pas de dessert... le seul mot d'ordre de notre action : les nôtres avant les autres. »

En subordonnant le service du dessert, du café ou de friandises au fait de manger du « cochon », il apparaît que le choix du cochon comme aliment principal de la soupe n'est pas neutre, voire significatif. Il a manifestement pour fondement et pour but l'exclusion des personnes appartenant à des confessions qui prescrivent ou recommandent de ne pas consommer de porc.

À ce titre, il convient de rappeler que l'acte discriminatoire au sens de l'article 225-2 4° du code pénal peut être explicite ou simplement implicite, la répression s'appliquant aussi aux comportements qui, sans être explicitement discriminatoires, expriment une préférence procédant du même esprit.

C'est pourquoi, conformément à l'article 12 de la loi du 30 décembre 2004, le collège de la HALDE décide d'informer le procureur de la République des faits portés à sa connaissance, susceptibles de constituer un délit.

CAS N° 31 | LE DON DU SANG ET L'HOMOSEXUALITÉ

La HALDE a été saisie par un président d'association d'une réclamation relative à l'exclusion des personnes homosexuelles du don du sang. Lorsqu'une personne souhaite donner son sang, elle remplit un questionnaire et est soumise à un entretien médical. Le fait d'indiquer à cette occasion son homosexualité ou sa bisexualité est un élément suffisant et permanent pour écarter cette personne de la collecte.

Le collège considère que : « en l'espèce il n'y a pas de refus d'accès à un bien ou un service, même si la pratique actuelle est vécue comme discriminatoire par les candidats au don du sang.

Dans le souci d'une protection sanitaire renforcée et dans le respect de l'avis du Comité consultatif national d'éthique (CCNE), la décision d'exclusion définitive du don du sang d'une personne paraît devoir être prise sur la base des risques liés à son comportement. Ces derniers doivent être évalués avec précision à l'aide d'un questionnaire rigoureux et détaillé sur les pratiques à risque afin de réduire au maximum l'aléa lié à l'état de santé du donneur.

La HALDE recommande à l'Établissement français du sang de mener une réflexion afin d'établir un protocole de sélection répondant à l'impératif absolu de sécurité des receveurs de produits sanguins, à l'intangible principe de précaution et en accord avec :

- la directive 2002/98/CE du Parlement européen et du Conseil du 27 janvier 2003 établissant des normes de qualité et de sécurité pour la collecte, le contrôle, la transformation, la conservation et la distribution du sang humain, et des composants sanguins, et modifiant la directive 2001/83/CE,
- la directive 2004/33/CE de la Commission du 22 mars 2004 portant application de la directive 2002/98/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certaines exigences techniques relatives au sang et aux composants sanguins,
- le décret 2006-99 du 1^{er} février 2006 relatif à l'Établissement français du sang et à l'hémovigilance et modifiant le code de la santé publique (dispositions réglementaires). »

CAS N° 32 | L'ORIENTATION SEXUELLE ET L'ACCÈS AUX BIENS ET SERVICES

Une chambre avait été réservée, et réglée d'avance, dans un hôtel au bord de la mer. Lorsque les clients se présentent à la réception, les propriétaires leur indiquent qu'ils attendaient un couple. Les deux hommes confirment qu'ils sont bien ensemble. Après discussion avec son épouse, le propriétaire refuse de donner les clés, rembourse la réservation en indiquant « qu'il ne veut pas de ça chez lui ».

Interrogés par la HALDE, les propriétaires de l'hôtel indiquent spontanément qu'ils ne sont pas homophobes, mais qu'ils avaient proposé une chambre à deux lits, pour éviter des problèmes qu'ils avaient déjà rencontrés avec des hommes seuls.

Au vu des éléments du dossier, des explications contradictoires fournies par les hôteliers et en l'absence d'arguments sérieux et objectifs à l'appui de leur refus de location d'une chambre double à deux hommes, la HALDE a considéré que les faits étaient constitutifs du délit de discrimination.

Toutefois, comme les réclamants étaient disposés à renoncer à une action en justice si des excuses officielles leur étaient présentées, la HALDE a proposé une médiation confiée au Centre de médiation du barreau, ce que les deux parties ont accepté.

2.5 Le principe d'égalité et les mesures de solidarité

La première recommandation de la HALDE visant à une modification du droit a porté sur un épisode douloureux de l'histoire.

CAS N° 33 | L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

La HALDE a été saisie par le président de l'association « Mémoire 2000 » ainsi que par l'ambassadeur itinérant au ministère des Affaires étrangères en charge de la dimension internationale de la Shoah, des spoliations et du devoir de mémoire.

Cette réclamation porte 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.

Le collège de la HALDE décide :

« Le réclamant dénonce l'impossibilité pour les personnes déportées à partir d'un autre pays que la France, qui n'avaient pas au moment des faits la nationalité française, mais qui se sont installées en France après leur libération et ont acquis depuis la nationalité française, de bénéficier de cette pension d'invalidité.

Il évoque en particulier le cas des « Enfants de Buchenwald », déportés pour la plupart depuis l'Europe de l'Est. À la libération, environ 400 de ces orphelins ont été accueillis en France sur décision du général de Gaulle et nombre d'entre eux ont alors acquis la nationalité française.

Une demande d'information a été adressée le 15 juin 2005 à la direction des statuts, des pensions et de la réinsertion sociale du ministère de la Défense. Par courrier en date du 28 juillet 2005, la direction a confirmé que les personnes déportées pour des motifs politiques ou raciaux, françaises au moment des faits et de la demande de pension, peuvent demander à bénéficier de cette pension d'invalidité, et ce, qu'elles aient été déportées depuis la France ou depuis un autre pays.

Elle confirme également qu'à l'inverse, les déportés de nationalité étrangères au moment des faits, mais qui ont acquis la nationalité française après la guerre, ne peuvent pas demander à bénéficier d'une pension d'invalidité si elles ont été déportées depuis un autre pays que la France.

L'instruction de ce dossier a donc effectivement révélé l'existence d'une différence de traitement dans la détermination du droit à pension des personnes déportées depuis un autre

pays que la France, différence de traitement fondée uniquement sur le critère de la nationalité du demandeur au moment du fait générateur du droit à pension.

Dès lors, l'impossibilité pour les personnes victimes de déportation depuis un autre pays que la France de bénéficier d'une pension d'invalidité en raison de leur nationalité au moment des faits, peut être regardée comme ne reposant pas sur un critère en rapport avec l'objet des pensions d'invalidité et être considérée, de ce fait, comme incompatible avec les dispositions de l'article 14 de la CEDH.

À l'occasion de l'instruction de cette réclamation, il est également apparu que les étrangers arrêtés en France et déportés, qui n'ont pas acquis ultérieurement la nationalité française, sont également exclus du bénéfice de cette pension d'invalidité.

Cette situation caractérise une autre différence de traitement, fondée cette fois sur la nationalité actuelle qui, selon la même logique, apparaît également contraire aux dispositions précitées.

Le collège de la HALDE invite le président à interroger le Premier ministre et le ministre de la Défense sur les justifications de l'exclusion du bénéfice des pensions d'invalidité des personnes de nationalité étrangère au moment de leur arrestation et de leur déportation, soit lorsqu'elles ont été déportées depuis un pays étranger et ne se sont installées en France qu'après leur libération, et ont acquis depuis la nationalité française, soit lorsqu'elles ont été déportées depuis la France et n'ont pas acquis ultérieurement la nationalité française.

Dans l'hypothèse où aucune justification recevable au regard de la loi ou des conventions internationales ne viendrait à l'appui de ces mesures, et sous la seule réserve que les personnes concernées ne bénéficient pas d'ores et déjà d'une pension d'invalidité versée par un autre État, la HALDE demande que soit réformé en conséquence le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. »

Dans l'examen de cette affaire, le collège est allé au-delà de la simple réclamation formulée, pour proposer un aménagement du code des pensions militaires d'invalidité des victimes de guerre, en s'appuyant sur l'article 14 de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Le ministre des Anciens Combattants a informé la HALDE du déroulement de l'instruction de ce dossier par ses services. Son courrier du 27 décembre 2005 se conclut ainsi :

« Le caractère spécifique qui s'attache à la législation relative à la déportation au sein du droit français et la jurisprudence du Conseil d'État, en ce qui concerne l'application de l'article 14 de la convention précitée, milite, me semble-t-il pour la prise des mesures législatives modifiant l'article L. 252-5 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre permettant aux déportés de nationalité étrangère au moment des faits, qui ont acquis la nationalité française après la guerre, et déportés depuis un autre pays que la France, de bénéficier, ainsi que leurs ayants cause, d'une pension d'invalidité.

Cette mesure devra être, néanmoins, assortie de conditions précises d'application.

Ainsi, dans l'hypothèse où une mesure d'indemnisation serait intervenue de la part du pays dont les intéressés ont été ressortissants, il ne pourrait pas être accordé une deuxième indemnité prise en application du code des pensions militaires d'invalidité des victimes de guerre.

... S'agissant, par ailleurs, des étrangers arrêtés en France et déportés, qui n'ont pas acquis ultérieurement la nationalité française, une étude complémentaire est nécessaire.

Enfin, je tiens à préciser que la notion de déportation sera entendue au sens strict du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, afin de sauvegarder le principe d'égalité auquel je vous sais très attaché.

La mise en œuvre d'une telle mesure législative nécessite, néanmoins, une concertation interministérielle afin, notamment, dans cerner les implications budgétaires. Dès que celle-ci aura abouti, dans les meilleurs délais, je vous apporterai une réponse complète et circonstanciée. »

Dans un tout autre domaine, la HALDE a usé de son pouvoir de recommandation.

L'assurabilité des personnes présentant un risque de santé aggravé

Les personnes présentant un risque de santé aggravé, parmi les nombreux problèmes auxquels elles se heurtent, sont confrontées à la difficulté de s'assurer. Outre cette difficulté propre, et dans la mesure où l'octroi d'un crédit est très généralement assorti d'une assurance du contrac-

tant, ces personnes rencontrent les plus grandes difficultés à effectuer des emprunts à des taux qui ne soient pas prohibitifs.

Les dispositions qui prohibent la discrimination ne sont pas applicables aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.

La convention dite « Belorgey » a été signée le 19 septembre 2001 par l'État les organisations professionnelles représentant les établissements de crédit et les assureurs ainsi que par ces associations représentant les consommateurs ou les personnes présentant un risque de santé aggravée. Elle vise à améliorer l'accès à l'emprunt et à l'assurance des personnes présentant un risque de santé aggravée.

Toutefois, malgré l'avancée que représente la convention Belorgey, à laquelle la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades confère une base légale, des insuffisances subsistent.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité s'est saisie de la question de l'assurabilité des personnes présentant un risque de santé aggravée. Par une délibération du 28 novembre 2005, le collège décide :

« Malgré l'existence de cette convention des difficultés demeurent.

- Alors que la loi du 4 mars 2002 prévoit une convention relative à l'assurance des personnes exposées à un risque aggravé du fait de leur état de santé déterminant les modalités particulières d'accès à l'assurance contre les risques d'invalidité ou de décès, la convention Belorgey n'a envisagé que le risque de décès.

Aussi, l'extension de la convention à la couverture des risques d'invalidité pourrait-elle être proposée.

- Se pose également la question de la connaissance et de la prise en charge, sous le signe de la solidarité, des surprimes auxquelles les personnes présentant un risque de santé aggravé ne pourraient faire face. En effet, ces surprimes sont souvent d'un niveau tel qu'elles rendent, pour la majeure partie des emprunteurs potentiels concernés, l'opération économiquement irréalisable puisque trop coûteuse.

La prise en charge de ces surprimes par un fonds de garantie pourrait être envisagée.

- Le déficit de connaissance du mécanisme conventionnel par les agents des établissements de crédit et les assureurs est dénoncé par les consommateurs. Il en résulte une mauvaise information des candidats au crédit et à l'assurance.

En outre, aux termes de cette convention, alors que les établissements de crédit se sont engagés à accepter des alternatives à l'assurance de groupe, ils n'informent pas suffisamment les emprunteurs potentiels quant à l'existence d'alternatives à l'assurance, ou trouvent des prétextes pour les refuser.

En conséquence, il apparaît utile de faire peser sur les établissements de crédit, débiteurs de l'obligation d'information au titre des articles L. 311 et suivants ainsi que L. 312 et suivants du code de la consommation, une obligation légale d'information relative, d'une part, à l'existence de la convention Belorgey et, d'autre part, à la possibilité de garantir un crédit par des alternatives équivalentes à l'assurance.

- La persistance, dans certains cas, d'un défaut de motivation des décisions de refus d'un crédit par les établissements bancaires est source de discriminations, notamment à raison du handicap. Si l'article 225-3 1° du code pénal permet aux assureurs la sélection des risques en se fondant sur l'état de santé, il n'autorise pas les établissements de crédit à considérer le handicap comme une source d'insolvabilité déterminant en réalité le refus de crédit.

Aussi, pourrait-il être proposé de mettre à la charge de ces établissements une obligation légale de motivation des décisions de refus de crédit pour motifs de santé, incluant l'obligation de proposer les modalités et garanties susceptibles de permettre l'accès au crédit pour les personnes handicapées.

- La condition d'âge fixée par la convention en ce qui concerne les prêts à la consommation est restrictive, compte tenu des évolutions de la science et des avancées de la médecine contemporaine, puisque seules les personnes ayant au plus 45 ans sont dispensées de questionnaire médical pour « les crédits à la consommation affectés » d'un montant maximal de 10 000 euros.

Aussi, la condition d'âge pourrait-elle être revue.

- La durée des crédits immobiliers et professionnels ainsi que leurs montants prévus par la convention représentent pour beaucoup l'impossibilité d'accéder au crédit. Pour des

personnes modestes, la limitation de la durée du prêt à 15 ans combinée aux surprimes auxquelles elles sont soumises rend, de fait, le crédit inaccessible.

En conséquence, la durée des prêts pourrait être allongée.

Compte tenu de l'exception posée par la loi à l'article 225-3 1° du code pénal, seule une intervention publique est susceptible de garantir aux personnes présentant un risque de santé aggravé l'accès à l'assurance, ainsi qu'au crédit.

C'est pourquoi, le collège, conformément aux articles 11 et 15 alinéa 4 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la HALDE, ainsi qu'à l'article 9 du décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la HALDE, invite le président à demander au gouvernement, en particulier aux ministres de la Santé et des Solidarités et de l'Économie et des Finances, de prendre les mesures utiles à une meilleure application de la convention Belorgey, notamment de compléter les dispositions de la loi sur les droits des malades, en vue de permettre, en cas d'enlèvement du dispositif conventionnel, y compris sur la couverture du risque invalidité et sur l'organisation d'un fonds de garantie, l'intervention de solutions réglementaires. »

2.6 L'accès aux fonctions représentatives

CAS N° 34 | NOMINATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'UN ÉTABLISSEMENT DE RECHERCHE

Lors de la nomination au conseil d'administration d'un établissement de recherche, une opportunité a été négligée : douze sièges devaient être pourvus, douze hommes ont été nommés par le ministère. Des associations de femmes ont saisi la HALDE. Le collège décide :

« Néanmoins, la recherche étant le seul domaine pour lequel un décret d'application de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'a pas été adopté, le collège demande au président d'appeler l'attention du ministre délégué à la Recherche sur la nécessité d'assurer l'application de cette loi.

En sus, les douze personnalités nommées par décret au conseil d'administration du CNRS sont représentatives de trois secteurs : les sciences et technologie, le monde du travail, le domaine économique et social. La conjonction de ces trois secteurs rend ces douze personnalités représentatives de la société française. Or, bien qu'il n'y ait aucune obligation légale de nommer ces personnalités en respect du principe d'égalité entre femmes et hommes, les dernières nominations ne reflètent ni la composition de la société, ni celle des chercheurs au CNRS (31 % de femmes).

Eu égard à cette disparité, le collège de la HALDE recommande, pour l'avenir, que la nomination au conseil d'administration du CNRS de ces douze personnalités qualifiées soit effectuée en ayant pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Enfin, l'absence d'application aux conseils d'administration des établissements publics administratifs de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – dite loi Génisson – semble être un frein à l'objectif poursuivi par cette loi. En effet, elle a pour but de permettre aux femmes de dépasser le « plafond de verre » et de favoriser leur accès aux fonctions d'encadrement,

afin d'assurer progressivement une représentation équilibrée, notamment par la participation de femmes aux politiques de recrutement, mais aussi de gestion des services.

Dans un premier temps, l'article 19 de cette loi a prévu des dispositions modifiant notamment la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires par lesquelles le principe d'égalité impose une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des jurys et des organismes consultés. Ce texte n'impose aucune obligation en ce qui concerne la désignation des membres des instances dirigeantes des établissements publics administratifs. Or l'accession des femmes aux organes décisionnels apparaît essentielle afin que dans la fonction publique les femmes et les hommes soient également représentés à tous les niveaux de la hiérarchie.

Dès lors, le collège de la HALDE invite le président à demander au Premier ministre et au ministre chargé de la Recherche d'envisager l'application du principe d'équilibre de représentation des deux sexes aux instances décisionnelles dans la fonction publique, notamment aux conseils d'administration des établissements publics administratifs, scientifiques et techniques. »

CAS N° 35 | LES ARTISANS ÉTRANGERS

Saisie par le secrétaire général du Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples, le MRAP, la HALDE a examiné les dispositions du décret n° 2004-896 du 27 août 2004 qui retirent le droit de vote aux élections des Chambres des métiers, aux artisans non européens. Le collège de la HALDE décide :

« (...) La composition du corps électoral des Chambres de métiers a été fixée par le décret n° 99-433 du 27 mai 1999 qui conférerait initialement la qualité d'électeur à toutes les personnes physiques et à tous les dirigeants sociaux des personnes morales, français ou étrangers, immatriculées au répertoire des métiers de la Chambre de métiers.

Une condition plus restrictive a été posée par l'article 4 du décret n° 2004-896 du 27 août 2004, désormais "les électeurs doivent être de nationalité française ou ressortissants d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen". »

Les artisans et patrons résidant en France qui ne sont pas ressortissants de l'un des 25 États membres de l'Union européenne, de l'Islande, du Liechtenstein ou de la Norvège n'ont donc plus le droit de vote aux élections des Chambres des métiers.

Le rapport au Premier ministre annexé à ce décret ne fournit aucune justification au retrait du droit de vote aux étrangers non communautaires.

Les Chambres des métiers ont pour unique vocation de représenter et de défendre les intérêts de leur secteur d'activité. À cet égard, les artisans français, communautaires ou non communautaires, dès lors qu'ils exercent leur activité en France, sont placés dans une situation analogue.

De surcroît, cette institution ne met en œuvre aucune prérogative de puissance publique et ne participe pas à l'exercice de la souveraineté nationale. Ses missions ne sont donc pas de nature à justifier une restriction des personnes électorales. Ainsi, le retrait du droit de vote aux élections des Chambres des métiers et de l'artisanat à une partie importante des artisans exerçant leur activité en France, alors même que ces élections visent à désigner les membres d'une institution ayant pour mission de représenter et défendre les intérêts collectifs des artisans, sur le seul critère de la nationalité, ne

semble pas reposer sur des justifications objectives et raisonnables en lien avec cette finalité.

Le collège de la HALDE invite le président à interroger le Premier ministre et le ministre des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, de l'Artisanat et des Professions libérales, sur les justifications de l'exclusion des ressortissants non communautaires du corps électoral des Chambres des métiers et de l'artisanat, le délai de réponse étant fixé au 15 octobre 2005. Dans l'hypothèse où aucune justification valide au regard de la loi ou des conventions ne viendrait à l'appui de cette mesure, il en demande la suppression. »

L'engagement de modifier le décret conformément à la recommandation de la HALDE est confirmé par le Premier ministre, qui écrit :

« Après avoir procédé à l'instruction de ce dossier, et engagé une concertation approfondie avec les représentants des Chambres des métiers, le ministre en charge des PME, du Commerce, de l'Artisanat et des Professions libérales a proposé de revenir à la réglementation en vigueur entre 1999 et 2004.

J'ai décidé d'accepter cette proposition qui sera mise en œuvre par voie de décret sous trois mois. »



Recommandations
et jurisprudence
du collège

3.1 Les principales recommandations de la HALDE

La HALDE a voulu développer son action à partir des réclamations reçues et de leur traitement. Elle a également tiré des délibérations du collège des recommandations générales ou spécifiques ayant pour effet d'engager des modifications législatives, réglementaires ou procédurales qui dépassent les cas individuels. Et de construire une jurisprudence détaillée permettant de préciser son mode de délibération et les critères retenus dans ses débats.

L'une des prérogatives reconnues à la HALDE par le législateur est le pouvoir de formuler des recommandations lorsqu'elle constate l'existence d'une discrimination.

L'exercice de cette attribution a d'ores et déjà permis d'introduire certaines modifications de textes législatifs ou réglementaires.

C'est en matière de **discrimination dans l'accès au logement** qu'une recommandation de la HALDE a permis la première modification législative mettant fin à un régime discriminatoire. À l'occasion d'une réclamation portant sur un refus de location opposé à un candidat au motif que ses parents ne pouvait se porter caution car ceux-ci résident outre-mer, la HALDE a pointé le caractère obsolète de l'article 2018 du code civil en ce qu'il prévoit des conditions de résidence des personnes se portant caution. La HALDE a recommandé en septembre la réforme de cet article, invitant le Premier ministre à initier une réforme législative. Dès janvier, l'Assemblée nationale a amendé l'article 22-1 de la loi de modernisation sociale en y intégrant l'interdiction de refuser qu'une personne se porte caution au motif qu'elle réside dans les collectivités d'outre-mer.

Par la suite, la HALDE a adopté une recommandation au ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, visant à l'adoption de règles précises et non discriminatoires s'imposant à tous les bailleurs dans la constitution des dossiers des candidats locataires et à préciser la liste limitative des documents exigibles lors de la conclusion d'un bail.

Les conditions d'**accès aux stages saisonniers** ont été au cœur d'une des premières questions soulevées par les réclamants. La HALDE a été informée d'une pratique courante consistant à réserver l'accès aux stages d'été aux enfants du personnel. Cette pratique est commune dans le secteur public, mais existe aussi dans le secteur privé et notamment, dans l'affaire dont la HALDE a été saisie, au sein des établissements bancaires. Le collège de HALDE a recommandé par

deux délibérations du 17 octobre 2005 la mise en place de procédures de recrutement objectives et transparentes. Ces recommandations ont été rapidement suivies d'effet. Dès le mois d'octobre, la préfecture dont les pratiques ont été examinées s'est engagée à effectuer des réformes. Puis, la décision de la HALDE a eu une répercussion nationale, le ministère de l'Intérieur ayant repris l'ensemble des recommandations formulées dans une circulaire datée du 9 janvier 2006. L'établissement bancaire a également engagé une réforme de ses pratiques en relation avec les services de la HALDE, celle-ci est entrée en vigueur le 6 mars 2006.

La HALDE a recommandé la modification de l'article 4 du décret n° 2004-896 du 27 août 2004 qui a supprimé pour les artisans étrangers le **droit de vote aux élections des Chambres des métiers**, sans que cette différence de traitement ne soit légitime au regard du but poursuivi. Le gouvernement, par lettre du Premier ministre, s'est engagé à publier un texte rectificatif revenant à la situation antérieure, avant le 1^{er} juin 2006.

En septembre 2005, le collège de la Haute autorité a constaté que l'article L. 252-5 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre instituait **une différence de traitement discriminatoire, dans l'allocation de pension d'invalidité aux personnes déportées pendant la Seconde Guerre mondiale**, à l'égard des personnes de nationalité étrangère au moment des faits qui ont acquis la nationalité étrangère après la guerre et qui ont été déportées depuis un autre pays que la France. Suite à la recommandation de la Haute autorité, le Premier ministre et le ministre de la Défense se sont engagés à initier la réforme de ce texte, ce qui impliquera une modification législative.

D'autre part, la modification des articles R. 37 et R. 13 du **code des pensions civiles et militaires** a également été recommandée car, en dépit de leur apparente neutralité, ils perpétuent une différence de traitement discriminatoire entre hommes et femmes quant au départ anticipé à la retraite en prévoyant que celui-ci est soumis à la condition d'avoir bénéficié d'un congé d'au moins deux mois consécutifs pour l'éducation des enfants, alors que la durée moyenne des congés accordés aux pères est bien inférieure et non obligatoire. Cette seconde recommandation a reçu une réponse partielle nécessitant que la Haute autorité invite le ministre de la Fonction publique à poursuivre les réformes.

La HALDE a également recommandé :

- au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de la Santé et des Solidarités, l'adoption de mesures utiles à une meilleure application de la convention Belorgey en matière d'accès à l'assurance, notamment en complétant les dispositions de la loi sur les droits des malades, en vue de permettre, en cas d'enlèvement du dispositif conventionnel, y compris sur la couverture du risque invalidité sur l'organisation d'un fonds de garantie, l'intervention de solutions réglementaires ;
- au ministre des Transports, la modification de l'arrêté du 5 juillet 1984 afin de définir les normes médicales applicables à la profession de personnel navigant commercial et ce, afin d'éviter toute discrimination fondée sur l'incapacité en raison du VIH qui ne serait pas objective, nécessaire et appropriée ;
- au ministre de la Santé et des Solidarités, l'adoption des mesures permettant de mettre fin aux différentes inégalités de traitement dont sont l'objet les médecins ayant obtenu leur diplôme hors de l'Union européenne en assurant une égalité de rémunérations et une reconnaissance de l'expérience acquise dans les hôpitaux français ;
- au ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, la publication des règles gouvernant l'admission préalable des candidats et leur inscription dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- au Premier ministre et au ministre chargé de la Recherche, l'application du principe d'équilibre de représentation des deux sexes aux instances décisionnelles dans la fonction publique, ce qui n'est pas prévu dans le texte de loi relative à l'égalité salariale, adopté par le Parlement en février 2006 ;

Par ailleurs, le collège de la Haute autorité a adopté des délibérations plus récentes recommandant de réformer des régimes juridiques afin que soit respecté le principe de non-discrimination. Ces décisions impliquent d'accorder des délais de réponse aux autorités publiques compte tenu de la complexité des mesures à prendre.

Le prochain rapport de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité rendra compte des évolutions constatées.

Liste des recommandations

- délibération n° 2005-17 du 4 juillet 2005 (modification du décret n° 2004-896 du 27 août 2004 supprimant le droit de vote des artisans étrangers aux élections des chambres des métiers)
- délibération n° 2005-20 du 5 septembre 2005 (retrait de la pièce mentionnant l'orientation sexuelle d'un fonctionnaire de son dossier administratif)
- délibération n° 2005-24 du 19 septembre 2005 (réforme des articles L 197 et suivants du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre afin d'assurer l'égalité de traitement des personnes déportées pendant la Seconde Guerre mondiale)
- délibération n° 2005-26 du 19 septembre 2005 (précision des consignes de sécurité pour l'accès à un établissement public afin de ne pas exclure des personnes en raison de leur pratique religieuse)
- délibération n° 2005-32 du 26 septembre 2005 (justification ou modification des articles R. 37 et R. 13 du code des pensions civiles et militaires instituant une différence de traitement entre hommes et femmes lors du départ à la retraite anticipé)
- délibération n° 2005-34 du 26 septembre 2005 (adoption de mesures afin que les emplois d'assistant sanitaire dans les centres de vacances et de loisirs ne soient plus de fait réservés aux femmes)
- délibération n° 2005-43 du 3 octobre 2005 (justification ou modification de l'article L 351-4 du code de la Sécurité sociale instituant une différence de traitement entre hommes et femmes dans l'attribution de bonifications d'ancienneté lors du départ à la retraite)
- délibération n° 2005-50 du 17 octobre 2005 (mise en place par un établissement bancaire de procédures de recrutement pour les emplois saisonniers selon des critères objectifs)
- délibération n° 2005-51 du 17 octobre 2005 (mise en place par une préfecture de procédures de recrutement pour les emplois saisonniers selon des critères objectifs)
- délibération n° 2005-52 du 24 octobre 2005 (adoption par un employeur de mesures de prévention et de sanction du harcèlement moral au sein de son entreprise)
- délibération n° 2005-53 du 24 octobre 2005 (application, sans distinction à raison du sexe, de l'article 113 du décret n° 90-1215 du 20 décembre 1990 modifié concernant le droit à pension de réversion des veufs et des veuves de clercs et employés de notaires)
- délibération n° 2005-54 du 24 octobre 2005 (application sans distinction à raison du sexe de l'article 84 du décret n° 90-1215 du 20 décembre 1990 modifié concernant le droit à pension de retraite des clercs et employés de notaires) ; même recommandation pour les délibérations n° 2005-55, 2006-10

- délibération n° 2005-60 du 24 octobre 2005 (adoption du décret visé à l'article 245-3 alinéa 1 du code de l'action sociale et des familles afin d'assurer l'insertion professionnelle et la socialisation des personnes handicapées)
- délibération n° 2005-61 du 14 novembre 2005 (précision des consignes de sécurité concernant l'accès à un supermarché afin de mettre fin aux différences de traitement à raison de l'origine)
- délibération n° 2005-62 du 14 novembre 2005 (mise en place par un cabinet de recrutement de critères de sélection non discriminatoires)
- délibération n° 2005-63 du 14 novembre 2005 (la Haute autorité a appelé l'attention du ministre de l'Industrie sur la situation, au sein de La Poste, des personnes ayant fait le choix du maintien du statut de la fonction publique) ; même recommandation pour les délibérations n°s 2005-64, 2005-65, 2005-66, 2005-67, 2005-68, 2005-69, 2005-70, 2005-71, 2005-72, 2005-73, 2005-74, 2005-85, 2005-89
- délibération n° 2005-75 du 14 novembre 2005 (la Haute autorité a appelé l'attention du président de France Telecom sur la situation, au sein de l'entreprise, des personnes ayant fait le choix du maintien du statut de la fonction publique)
- délibération n° 2005-77 du 28 novembre 2005 (champ de compétence de la Haute autorité en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel)
- délibération n° 2005-78 du 28 novembre 2005 (champ de compétence de la Haute autorité en matière d'injures, de diffamation, de provocation à la discrimination)
- délibération n° 2005-80 du 28 novembre 2005 (extension du champ d'application de la convention Belorgey au « risque invalidité », adoption d'un ensemble de mesures visant à améliorer le dispositif actuel)
- délibération n° 2005-81 du 5 décembre 2005 (abrogation de l'article R. 723-54 alinéa 2 du code de la Sécurité sociale – réforme du régime de Sécurité sociale d'un ordre professionnel) ; même recommandation pour la délibération n° 2005-84
- délibération n° 2005-86 du 19 décembre 2005 (modification des clauses d'une convention d'assurance de groupe établissant une différence de traitement à raison du sexe en ce qui concerne le versement de pensions)
- délibération n° 2005-87 du 19 décembre 2005 (fin de la pratique d'une entreprise consistant à exclure les personnes ayant été absentes, en raison d'arrêts maladie, du bénéfice d'une augmentation individuelle)
- délibération n° 2005-88 du 6 février 2006 (modification des modalités d'organisation d'un concours pour garantir, de manière effective, la neutralité des conditions d'accès des candidats aux emplois et fonctions publics de cette administration)
- délibération n° 2005-90 du 19 décembre 2005 (mise en place par une association de commerçants d'une charte d'accueil mettant en œuvre le principe d'égalité et son corollaire qui interdit toute discrimination fondée sur un critère prohibé)
- délibération n° 2005-99 du 16 janvier 2006 (adoption du décret visé à l'article L 24-5° du code des pensions civiles et militaires afin d'assurer dans le cadre de la loi du 11 février 2005 le droit à la retraite anticipée des fonctionnaires handicapés)
- délibération n° 2005-101 du 23 janvier 2006 (adoption par l'agence de location de logement mise en cause de procédures non discriminatoires de sélection des candidats locataires)
- délibération n° 2006-01 du 6 février 2006 (reconnaissance de l'existence d'un service de transport adapté aux personnes handicapées mis en place par la commune mise en cause et suggestions d'amélioration)
- délibération n° 2006-02 du 6 février 2006 (modification de l'arrêté du 5 juillet 1984 relatif à l'examen médical d'aptitude à la profession de personnel navigant commercial afin d'éviter toute discrimination fondée sur la séropositivité)
- délibération n° 2006-03 du 23 janvier 2006 (publication des règles gouvernant l'admission préalable des candidats et leur inscription à l'université)
- délibération n° 2006-11 du 23 janvier 2006 (adoption du décret d'application de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 au secteur de la recherche et de l'enseignement supérieur, nominations futures au conseil d'administration d'un établissement public respectueuses du principe d'égalité entre hommes et femmes, extension du champ d'application de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 à la désignation des membres des conseils d'administration des établissements publics administratifs et scientifiques et technologiques) - même recommandation pour les délibérations n°s 2006-12, 2006-13, 2006-14, 2006-15, 2006-16
- délibération n° 2006-17 du 6 février 2006 (établissement par un organisme de collecte de sang d'un protocole de sélection des donneurs qui réponde au principe de sécurité et à celui de précaution tout en respectant les directives communautaires applicables et le décret 2006-99 du 1^{er} février 2006)

- délibération n° 2006-18 du 6 février 2006 (adoption d'une convention entre la Haute autorité et un syndicat d'administrateurs de biens afin d'inscrire les principes de lutte contre les discriminations dans la charte de déontologie)
- délibération n° 2006-19 du 6 février 2006 (modification des pratiques d'enquête d'un bailleur social en ce qui concerne l'évaluation de la situation de famille)
- délibération n° 2006-21 du 6 février 2006 (fin de la pratique, par une entreprise, de licenciement des salariés en arrêt maladie et mise en place en partenariat d'une politique visant les salariés en absence longue pour arrêt maladie)
- délibération n° 2006-23 du 6 février 2006 (rapport spécial suite à la délibération n° 2005-17 du 4 juillet 2005)
- délibération n° 2006-31 du 27 février 2006 (réforme législative tendant à l'adoption de règles précises et non discriminatoires s'imposant à tous les bailleurs dans la constitution des dossiers des candidats locataires)
- délibération n° 2005-56 du 27 février 2006 (réforme des textes régissant la situation des médecins titulaires d'un diplôme obtenu à l'étranger afin d'assurer une égalité de rémunération et une reconnaissance de l'expérience acquise dans les hôpitaux français) ; même recommandation pour les délibérations n° 2005-57, 2005-58, 2005-59, 2006-34, 2006-32.

Les compétences de la HALDE

Le champ de compétence de la HALDE est défini à l'article 1^{er} de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 : « 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. »

L'article 2 de la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 précise le concept de discrimination. Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, et cela sur la base d'un motif prohibé. Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes, par rapport à d'autres, à raison d'un motif prohibé, sauf si la différence de traitement est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Le droit pénal prohibe toutes les pratiques constituant des discriminations directes, qu'il s'agisse du refus d'un bien ou d'un service, d'une entrave à l'exercice d'une activité économique, d'un refus d'embauche, d'une sanction ou d'un licenciement reposant sur un critère prohibé ou de la subordination d'une offre d'emploi, d'une formation ou d'un stage, de la fourniture d'un bien ou d'un service, à une condition fondée sur un critère prohibé (origine, sexe, situation de famille, apparence physique, patronyme, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, âge, opinions politiques, activités syndicales, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, « une race »).

D'autres textes nationaux prohibent les discriminations dans des domaines spécifiquement définis. La liste des critères de discrimination prohibés par ces textes ne recouvre pas toujours celle fixée par le droit pénal. Les discriminations, directes comme indirectes, sont prohibées par le code du travail en matière d'emploi dans le secteur privé et par la loi « Le Pors » n° 83-634 du 13 juillet 1983 à l'égard des fonctionnaires. La loi « Mermaz » n° 89-462 du 6 juillet 1989 prohibe les discriminations dans l'accès au logement. Enfin, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 prévoit un ensemble de dispositions visant à garantir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

La HALDE est donc compétente pour connaître des réclamations dans l'ensemble de ces domaines selon l'article 1^{er} de la loi portant sa création, dès lors que la saisine laisse apparaître que la différence de traitement repose sur un critère prohibé. Ainsi, elle n'a pas à connaître de toutes les ruptures du principe d'égalité, mais uniquement de celles qui sont discriminatoires (délibération n° 2005-63 du 14 novembre 2005).

Par ailleurs, la Halde a été amenée à adopter une position de principe en matière de harcèlement (délibération n° 2005-77 du 28 novembre 2005) et d'écrits ou de propos vécus comme discriminatoires afin de déterminer la portée de sa compétence au regard de la définition du principe de non-discrimination (voir page 54).

En ce qui concerne les propos et les écrits, la HALDE distingue les délits d'injure et de diffamation, au sens de la loi du 27 juillet 1881 sur la presse, qui n'entrent pas dans son champ de compétence, du délit de provocation à la discrimination qui en tant que tel est de sa compétence. Si elle est saisie de faits qui lui semblent caractériser une injure ou une

diffamation, elle en informe le procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale et signale au réclamant qu'elle ne peut donner suite à sa demande. En revanche, si elle est saisie de faits qui lui semblent caractériser une provocation à la discrimination, elle recherche les éléments permettant de l'établir et en informe le procureur de la République, après délibération du collège, en application de l'article 12 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 (délibération n° 2005-78 du 28 novembre 2005). Dans ce cas, elle demande à être informée des suites données à sa transmission.

La HALDE a également eu à interpréter la notion de différence de traitement. Elle s'est alors référée à l'interprétation en droit français du principe d'égalité, telle qu'elle résulte de la jurisprudence du Conseil constitutionnel et du Conseil d'État. Le principe d'égalité implique une obligation de traiter de façon identique des personnes se trouvant dans des situations similaires et soit autorise, soit oblige à traiter de façon différente des personnes se trouvant dans des situations différentes (délibération n° 2005-24 du 19 septembre 2005).

Une application plus générale de ce principe impliquerait une extension du champ de compétence de la HALDE. Cette évolution est déjà perceptible en matière de handicap, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 imposant aux employeurs du secteur privé et du secteur public de procéder aux aménagements appropriés afin d'assurer l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (délibération n° 2005-34 du 26 septembre 2005 : recommandation de procéder aux aménagements appropriés).

Par ailleurs, la HALDE ne procède à l'instruction d'une réclamation que dans la mesure où cette dernière n'a pas fait l'objet d'une décision de justice passée en force de chose jugée (délibérations n° 2005-06 et n° 2005-12 du 6 juin 2005, n° 2005-13 du 20 juin 2005).

Ce cadre fixé, la HALDE effectue un travail d'identification du critère et du champ dans lequel la différence de traitement s'exprime.

3.2 Les principales délibérations de la HALDE

Index des délibérations – Mots clés et résumés

Le texte des délibérations est disponible sur le site de la HALDE : www.halde.fr

COMPÉTENCE

Décision de justice

- Délibération n° 2005-06 du 6 juin 2005

Procédure juridictionnelle à caractère pénal - Incompétence pour l'organisation parallèle d'une médiation de la HALDE. Immunité parlementaire - non opposable à la Halde - Compétence

Saisie du contenu d'un rapport parlementaire, la HALDE s'estime incompétente pour organiser une médiation parallèlement au déroulé d'une procédure pénale engagée par le réclamant.

« Ni les dispositions de la Constitution, ni celles de la loi du 29 juillet 1881 relatives à l'immunité des membres du parlement, ne font obstacle à ce que la HALDE, qui n'est pas une instance juridictionnelle, puisse connaître de réclamations portant sur des discriminations mettant en cause des

membres du Parlement en vue de leur apporter une solution amiable. »

- Délibération n° 2005-12 du 6 juin 2005

Décision de justice - Force de chose jugée - Incompétence

La réclamante demandait la réouverture de son dossier jugé devant le conseil des prud'hommes, et pour lequel elle a fait appel de la décision de première instance, puis s'est pourvue en cassation. La HALDE n'est pas compétente lorsqu'elle est saisie de faits qui ont fait l'objet de décisions juridictionnelles ayant force de chose jugée.

- Délibération n° 2005-13 du 20 juin 2005

Décision de justice - Force de chose jugée - Incompétence

Le réclamant a saisi la HALDE de décisions de justice contre lesquelles il n'a pas exercé de pourvoi en cassation. La HALDE n'est pas compétente pour connaître du bien-fondé de décisions juridictionnelles ayant force de chose jugée.

Existence d'une différence de traitement, existence d'un critère prohibé

- Délibération n° 2005-07 du 6 juin 2005

Partage de succession - Liberté de tester - Absence de différence de traitement - Incompétence

La liberté de tester ne peut faire l'objet d'un recours en discrimination.

- Délibération n° 2005-09 du 6 juin 2005

Conflit de voisinage - Absence de différence de traitement - Absence de critère prohibé - Incompétence

La HALDE est saisie d'un conflit de voisinage dans lequel les protagonistes ne subissent aucune différence de traitement et aucun critère prohibé n'est invoqué. Elle conclut à son incompétence.

- Délibération n° 2005-10 du 6 juin 2005

Prestations sociales - Invalidité - Remboursement de frais d'hébergement - Absence de différence de traitement - Incompétence

Le refus de la part d'une mutuelle de payer le reliquat du remboursement de frais d'hébergement d'une personne titulaire d'une pension militaire d'invalidité au motif qu'elle ne fournit pas de décompte de la Sécurité sociale ne constitue pas une différence de traitement. La HALDE n'est donc pas compétente.

- Délibération n° 2005-11 du 6 juin 2005

Jumeaux - Rang de naissance - Absence de différence de traitement - Incompétence

En cas de naissances multiples, la mention du rang de naissance sur les feuilles de soins émises par les caisses d'assurance maladie a pour seul but l'identification des individus. Aucune différence de traitement n'en découle. La HALDE n'est pas compétente.

- Délibération n° 2005-22 du 15 septembre 2005

Parodie de cérémonie de mariage religieux - Absence de refus d'un droit - Absence de différence de traitement - Incompétence

Le fait de procéder à une parodie de cérémonie de mariage religieux dans un lieu de culte ne relève pas de la compétence de la HALDE, dans la mesure où cette pratique ne vise pas à faire obstacle à la pratique de la religion, ni à inciter à une différence de traitement à l'égard de cette religion.

- Délibération n° 2005-18 du 4 juillet 2005

Dictionnaire - Absence de mention d'un terme - Absence de différence de traitement - Incompétence

L'absence de mention du terme « croate » du dictionnaire français ne constitue pas une différence de traitement. La HALDE n'est pas compétente.

- Délibération n° 2005-63 du 14 novembre 2005

- Délibération n° 2005-75 du 14 novembre 2005

*Réorganisation du service public de la poste et des télécommunications - Création de deux entreprises publiques - Agents - Choix du statut de la fonction publique - Absence de modalités d'avancement de carrière - Absence d'avancement de carrière - Différence de situation - Différence de traitement possible - Incompétence**Situations similaires - Différence de traitement - Absence de critère prohibé - Incompétence*

Les anciens agents des services de la poste et des télécommunications qui ont fait le choix de ne pas être soumis aux nouveaux grades des deux entreprises publiques créées, La Poste et France Telecom, n'ont pas obtenu d'avancement de carrière depuis 1990, date de la réorganisation de ce service public, à l'exception des corps de directeurs à La Poste et d'ingénieurs à France Telecom.

Les agents qui ont refusé les nouveaux grades des deux entreprises publiques et ceux qui les ont acceptés ne sont pas dans des situations identiques. Par conséquent, il est possible de les traiter de manière différente. La HALDE n'est pas compétente, quand bien même cette différence de traitement comporte des illégalités. En effet, il s'agit d'une différence de traitement fondée sur le grade, qui n'est pas un critère prohibé par la loi. Devant le caractère exceptionnel de la situation, la HALDE a reconnu son incompétence tout en appelant l'attention du ministre délégué à l'Industrie sur la situation de ces agents.

Propos et écrits : injure, diffamation, provocation à la discrimination

- Délibération n° 2005-31 du 19 septembre 2005

Écrits - Termes injurieux - Information du procureur de la République

En présence d'un dépliant sur l'homosexualité conçu et distribué par une association religieuse, la HALDE en examine les termes. Le délit d'injure homophobe semblant caractérisé, en application de l'article 40 du code de procédure pénale, elle en a informé le procureur de la République.

À rapprocher de la délibération de principe n° 2005-78 du

UN EXEMPLE DE DÉLIBÉRATION

Délibération n° 2005-17 du 04 juillet 2005

Le collège :

Vu le décret n° 99-433 du 27 mai 1999 relatif à la composition des Chambres de métiers et à leur élection ;

Vu le décret n° 2004-896 du 27 août 2004 modifiant le décret n° 99-433 du 27 mai 1999 relatif à la composition des Chambres de métiers et à leur élection ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité ;

Sur proposition du président,

Décide :

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité a été saisie par courrier en date du 7 mars 2005 d'une réclamation du Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP) relative au décret n° 2004-896 du 27 août 2004 qui retire le droit de vote aux élections des Chambres des métiers aux artisans non européens.

La composition du corps électoral des Chambres de métiers a été fixée par le décret n° 99-433 du 27 mai 1999 qui conférait initialement la qualité d'électeur à toutes les personnes physiques et à tous les dirigeants sociaux des personnes morales, français ou étrangers, immatriculées au répertoire des métiers de la Chambre de métiers.

Une condition plus restrictive a été posée par l'article 4 du décret n° 2004-896 du 27 août 2004, désormais « les électeurs doivent être de nationalité française ou ressortissante d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un État parti à l'accord sur l'Espace économique européen ».

Les artisans et patrons résidant en France qui ne sont pas ressortissants de l'un des 25 États membres de l'Union européenne, de l'Islande, du Liechtenstein ou de la Norvège n'ont donc plus le droit de vote aux élections des Chambres des métiers.

Le rapport au Premier ministre annexé à ce décret ne fournit aucune justification au retrait du droit de vote aux étrangers non communautaires.

Les Chambres des métiers ont pour unique vocation de représenter et de défendre les intérêts de leur secteur d'activité. À cet égard, les artisans français, communautaires ou non communautaires, dès lors qu'ils exercent leur activité en France, sont placés dans une situation analogue.

De surcroît, cette institution ne met en œuvre aucune prérogative de puissance publique et ne participe pas à l'exercice de la souveraineté nationale. Ses missions ne sont donc pas de nature à justifier une restriction des personnes électrices.

À l'inverse, les conseils de prud'hommes participent directement et pleinement à la mise en œuvre de prérogatives de puissance publique. Pour cette raison, seuls les ressortissants français y sont éligibles. Or, parce que les conseils de prud'hommes doivent, au regard de leur mission, être représentatifs de l'ensemble des salariés et des employeurs, les étrangers, communautaires et non communautaires, sont électeurs depuis 1975 en application de la loi visant à renforcer les droits des travailleurs étrangers. Ainsi, le retrait du droit de vote aux élections des Chambres des métiers et de l'artisanat à une partie importante des artisans exerçant leur activité en France, alors même que ces élections visent à désigner les membres d'une institution ayant pour mission de représenter et défendre les intérêts collectifs des artisans, sur le seul critère de la nationalité, ne semble pas reposer sur des justifications objectives et raisonnables en lien avec cette finalité.

Le collège de la Haute autorité invite le président à interroger le Premier ministre et le ministre des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, de l'Artisanat et des Professions libérales, sur les justifications de l'exclusion des ressortissants non communautaires du corps électoral des Chambres des métiers et de l'artisanat, le délai de réponse étant fixé au 15 octobre 2005. Dans l'hypothèse où aucune justification valide au regard de la loi ou des conventions ne viendrait à l'appui de cette mesure, il en demande la suppression.

Le président
Louis Schweitzer

28 novembre 2005

• Délibération n° 2005-78 du 28 novembre 2005

Principe - Provocation à la discrimination - Compétence
Principe - Injure - Diffamation - Incompétence - Information du procureur de la République

En matière d'écrits, d'images ou de discours tendant à stigmatiser une personne ou un groupe de personnes à raison notamment de leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur origine, la HALDE a adopté une position de principe relative à sa compétence.

La HALDE s'est référée à la définition de la discrimination

résultant des directives communautaires n° 2000/43/CE du 29 juin 2000, n°2000/78/CE du 27 novembre 2000 et n° 2002/73/CE du 23 septembre 2002 pour en déduire que l'infraction de provocation à la discrimination (article 24 alinéa 6 et 7 de la loi du 29 juillet 1881) entre dans le champ de compétence de la HALDE. La HALDE décide que dès lors qu'elle relève des faits pouvant constituer une provocation à la discrimination, elle en informe le procureur de la République en application de l'article 12 de la loi portant sa création.

En revanche, la HALDE n'est pas compétente lorsque les faits constitutifs des infractions d'injure ou de diffamation ne

comportent aucune injonction ou incitation directe à commettre une discrimination et ne constituent pas une inégalité de traitement. Néanmoins, lorsque des faits semblent relever de l'injure ou de la diffamation et qu'un critère de discrimination prohibé est en jeu, la HALDE en informe le procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

Harcèlement

- **Délibération n° 2005-77 du 28 novembre 2005**

Harcèlement sexuel - Inégalité de traitement - Discrimination à raison du sexe - Compétence - Absence d'inégalité de traitement - Absence de discrimination - Incompétence
Harcèlement moral - Infraction non intentionnelle - Existence d'un critère prohibé - Compétence - Aménagement de la charge de la preuve - Incompétence

La directive communautaire 2002/73/CE du 23 septembre 2002 énonce que le harcèlement sexuel au sens de ce texte est considéré comme une discrimination à raison du sexe. Le droit interne prévoit un régime protecteur des salariés du secteur privé comme des fonctionnaires selon lequel le harcèlement sexuel n'est plus limité à la notion d'abus d'autorité, la définition du code pénal visant toute pression qui a pour but d'obtenir des faveurs. La HALDE est donc toujours compétente en matière de harcèlement sexuel, dès lors qu'il s'exprime dans un cadre professionnel et constitue une différence de traitement.

Selon les directives communautaires n°s 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2000/78/CE du 27 novembre 2000, le harcèlement moral peut constituer une discrimination. La HALDE se déclare compétente lorsque le harcèlement a pour fondement un critère de discrimination prohibé par le droit. Lorsque le critère de la différence de traitement n'est pas manifeste, mais qu'il existe des indices de l'existence de tels critères fondant le harcèlement, la HALDE doit s'assurer de l'existence de ce critère. La HALDE pourra faire application de l'aménagement de la charge de la preuve prévu à l'article L 122-45 du code du travail.

INÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- **Délibération n° 2005-48 du 17 novembre 2005**

Orphelins de victimes de la barbarie nazie et d'actes de barbarie de la Seconde Guerre mondiale - Réparation - Absence de rupture du principe d'égalité - Différence de traitement justifiée

La HALDE a été saisie du décret n° 2000-657 du 13 juillet 2000 instituant une mesure de réparation pour les orphelins dont les parents ont été victimes de persécutions antisémi-

tes et du décret n° 2004-751 du 27 juillet 2004 instituant une aide financière aux orphelins dont les parents ont été victimes d'actes de barbarie durant la Seconde Guerre mondiale. Les réclamants allèguent que ce dispositif est discriminatoire en ce qu'il opère une distinction entre pupilles de la Nation. La HALDE relève que la mesure de réparation prévue par ce dispositif vise à indemniser le préjudice spécifique subi, non pas par tous les orphelins de la Seconde Guerre mondiale, mais par ceux dont les parents sont décédés dans le cadre d'une politique de collaboration et d'extermination. Elle en déduit que ces derniers sont placés dans une situation différente justifiant la mise en œuvre de mesures spécifiques.

- **Délibération n° 2005-83 du 5 décembre 2005**

Emploi - Embauche - Sexe
Refus d'embauche - Motif prohibé allégué - Sexe - Absence de preuve formelle de la discrimination - Doute profitant au candidat - Rappel à la loi

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative à un refus d'embauche pour un poste de standardiste opposé à un homme. Une femme a été recrutée pour cet emploi. La HALDE relève que les profils des deux candidats sont identiques et que la candidate embauchée paraît qualifiée. Si le refus d'embauche d'un(e) candidat(e) en condition de son sexe est prohibé par l'article L 122-45 du code du travail et que l'activité de standardiste assistant(e) ne fait pas partie des emplois pour lesquels le sexe est une condition déterminante, l'instruction n'a pas permis d'apporter la preuve formelle de la discrimination. La HALDE, soulignant qu'il subsiste un doute sur les conditions de recrutement qui profite au candidat à l'embauche, rappelle à l'agence de travail temporaire et à l'entreprise utilisatrice les termes des dispositions applicables en matière de discrimination à l'embauche.

- **Délibération n° 2005-116 du 16 janvier 2006**

Emploi - Embauche - Origine
Refus d'embauche - Motif prohibé allégué - Origine - Absence de preuve formelle de la discrimination - Rappel à la loi

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative à un refus d'embauche pour un poste de serveur à un homme à raison, selon le réclamant, de son origine. Les indices étayant cette allégation ne permettent pas d'en apporter la preuve. Néanmoins, la HALDE relève que les différents motifs avancés par l'employeur (notamment une préférence pour un employé de sexe féminin) et l'ANPE apparaissent contradictoires. Elle rappelle à l'employeur les termes des dispositions applicables en matière de discrimination à l'embauche.

• Délibération n° 2006-17 du 6 février 2006

*Fourniture d'un bien ou d'un service - Orientation sexuelle
Exclusion du don du sang - Motif - Orientation sexuelle -
Fourniture d'un bien ou d'un service*

La HALDE a été saisie du refus d'accès au don du sang opposé aux personnes homosexuelles à l'issue de l'entretien médical préalable. Le collège de la HALDE se réfère à l'avis rendu par le Comité consultatif national d'éthique qui considère que le don du sang est un devoir d'aide et d'assistance et décide que le refus d'accès au don du sang n'est pas un refus de fourniture d'un bien ou d'un service. La HALDE appelle néanmoins l'organisme de collecte de sang à établir un protocole de sélection des donneurs qui réponde au principe de sécurité et à celui de précaution tout en respectant la directive 2002/98/CE du 27 janvier 2003 établissant des normes de qualité et de sécurité notamment pour la collecte du sang humain, la directive 2004/33/CE du 22 mars 2004 concernant certaines exigences techniques relatives au sang et aux composants sanguins et le décret 2006-99 du 1^{er} février 2006.

DISCRIMINATION PAR LES ACTEURS DE LA VIE SOCIO-ÉCONOMIQUE

• Délibération n° 2005-14 du 20 juin 2005

*Emploi - Embauche - Âge
Publication d'offres d'emploi mentionnant des critères d'âge - Diffusion sur Internet - termes dénués d'ambiguïté -
Intention de discriminer caractérisée - Discrimination -
Information du procureur de la République - Notification du caractère illicite de l'annonce au diffuseur
Service de promotion de l'égalité - mise en place de recommandations*

La HALDE considère que la publication d'offres d'emploi diffusées sur Internet mentionnant un critère d'âge, en des termes dénués d'ambiguïté dont l'usage suffit à caractériser l'intention de discriminer, peut être constitutive du délit de discrimination prévu aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal. En application de l'article 12 de la loi portant création de la HALDE, la HALDE en informe le procureur de la République.

En application de l'article 6 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique, la HALDE notifie aux diffuseurs le caractère illicite du contenu des offres d'emploi publiées.

• Délibération n° 2005-25 du 19 septembre 2005

*Refus de fourniture d'un service - Religion
Refus d'inscription aux leçons de conduite dans une auto-école - Motif - Port d'un signe religieux - Voile - Différence de traitement à raison de l'appartenance vraie ou supposée à une religion - Termes du refus dénués d'ambiguïté -
Intention de discriminer caractérisée - Discrimination -
Information du procureur de la République*

La HALDE considère que le refus d'un instructeur d'auto-école de donner des leçons de conduite à une candidate inscrite, au motif qu'elle refuse d'ôter son voile, constitue une différence de traitement à raison de l'origine. Elle relève que le motif du refus est exprimé en des termes dénués d'ambiguïté caractérisant une intention de discriminer. Le délit de discrimination prévu aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal semblant caractérisé, la HALDE en informe le procureur de la République en application de l'article 12 de la loi portant création de la HALDE.

À rapprocher de la délibération n° 2005-26 du 19 septembre 2005

• Délibération n° 2005-26 du 19 septembre 2005

*Service public - Religion
Refus d'accès dans les locaux d'une personne morale exerçant une mission de service public - Consignes internes de sécurité - Imprécision - Motif du refus - Port d'un signe religieux - Turban sikh - Identification - Refus discriminatoire - Demande de précision des consignes de sécurité - Proportionnalité à l'objectif poursuivi - Respect de la liberté de religion*

La HALDE considère que les notes internes d'une personne morale chargée d'une mission de service public décrivant les consignes de sécurité relative à l'accès aux locaux, notamment lors de l'application du Plan Vigipirate, ne sont pas assez précises quand elles subordonnent l'accès aux locaux à la faculté de demander le retrait d'accessoires vestimentaires, mais sans prendre en considération la spécificité de ceux portés selon des convictions religieuses. Or, dans certains cas, exiger leur retrait conduit indirectement à refuser un droit d'accès aux locaux, ce qui est contraire à l'article 432-7 du code pénal et peut constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 19 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004. En l'espèce, le refus est disproportionné car le turban sikh n'empêche pas l'identification des personnes. La HALDE demande à la direction de cette institution de préciser les consignes de sécurité, toute mesure interne limitant l'accès devant être proportionnée à l'objectif poursuivi sans conduire à refuser l'accès des personnes en

raison de leur pratique religieuse, car seul le législateur est compétent pour restreindre l'exercice d'une liberté publique.

À rapprocher de la délibération n° 2005-25 du 19 septembre 2005

• **Délibération n° 2005-33 du 26 septembre 2005**

Logement - Caution - Origine

Refus de location d'un logement - Motif - Caution résidant dans un département d'outre-mer - Termes du refus dénués d'ambiguïté - Intention de discriminer caractérisée - Discrimination - Information du procureur de la République

Article 2018 du code civil - condition de résidence dans le ressort de la Cour d'appel où la caution est donnée - Interrogation du Premier ministre et du garde des Sceaux sur les justifications de la mesure - Absence - Abrogation

Le refus de location d'un logement au seul motif du lieu de résidence de la caution parentale, dans un département d'outre-mer, masque une discrimination fondée sur l'origine, dans la mesure où le recouvrement de la caution est soumis aux règles de procédure civile d'exécution applicables sur l'ensemble du territoire français à l'exception de Saint-Pierre-et-Miquelon. Les termes du refus dénués d'ambiguïté caractérisent l'intention de discriminer. Le délit de discrimination prévu aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal semblant caractérisé, la HALDE en informe le procureur de la République en application de l'article 12 de la loi portant création de la HALDE.

La HALDE a examiné l'opportunité du maintien d'un texte sur lequel le mis en cause aurait pu se fonder. L'article 2018 du code civil impose comme condition de validité du cautionnement, la résidence dans le ressort de la Cour d'appel où la caution est donnée. La HALDE considère que cette disposition méconnaît la mobilité géographique et le caractère universel des voies d'exécution sur le territoire français et demande au Premier ministre et au garde des Sceaux d'envisager la modification de cet article.

• **Délibération n° 2005-36 du 26 septembre 2005**

Emploi - Embauche - Sexe

Refus d'embauche - Emploi d'assistant sanitaire dans les centres de vacances et de loisirs - Motif - Sexe - Homme - Sexe, condition déterminante - Termes du refus dénués d'ambiguïté - Preuve - Enregistrements - Courriers électroniques - Discrimination - Information du procureur de la République - Demande d'intervention au ministre de la Jeunesse et des Sports et au ministre de la Santé

Saisie d'un cas de refus d'embauche à un emploi d'assistant sanitaire dans les centres de vacances et de loisirs, opposé à un homme au motif de la prévention des affaires de pédophilie, la HALDE recherche si le sexe constitue une condition déterminante pour cet emploi, ce qui n'est permis ni en application de l'article R. 123-1 du code du travail, ni de l'article 2 de l'arrêté du 20 février 2003 relatif au suivi sanitaire des mineurs. Il résulte d'un enregistrement sur un répondant téléphonique et de courriers électroniques que le refus est dénué d'ambiguïté, ce qui caractérise une intention de discriminer. Le délit de discrimination prévu aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal semblant caractérisé, la HALDE en informe le procureur de la République en application de l'article 12 de la loi portant création de la HALDE. La HALDE a demandé au ministre de la Jeunesse et des Sports et au ministre de la Santé de prendre des mesures afin que les emplois d'assistant sanitaire dans les centres de vacances et de loisirs ne soient plus de fait réservés aux femmes.

• **Délibération n° 2005-41 du 3 octobre 2005**

Fourniture de biens - Handicap

Vente d'un bien immobilier soumise à l'accord préalable unanime de l'assemblée générale des copropriétaires - Refus de l'accord préalable - Motif principal - Handicap des personnes reçues par l'acheteur - Discrimination - Information du procureur de la République

Une association souhaitant acheter un local afin d'accueillir des enfants autistes a vu la vente échouer en raison du refus de l'assemblée générale des copropriétaires d'autoriser le changement d'affectation du local commercial. Se référant à la jurisprudence de la Cour d'appel de Besançon du 27 janvier 2005, la HALDE considère que l'expression « biens et services » comprend les promesses de vente. Dès lors, le refus de l'assemblée générale de donner son accord préalable faisant obstacle à la vente des locaux, il peut être qualifié de refus de fournir un bien ou un service au sens de l'article 225-2-1 du code pénal. Sur le motif du refus, il résulte clairement d'attestations et d'entretiens téléphoniques (notamment avec le vendeur du bien) que le handicap des personnes accueillies par l'association constitue la raison principale du refus de l'assemblée générale. La HALDE considère que le délit de discrimination prévu aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal semble constitué, la Cour de cassation n'exigeant pas que le motif prohibé soit le seul motif ayant conduit au comportement incriminé. La HALDE en informe le procureur de la République en application de l'article 12 de la loi portant création de la HALDE.

• **Délibération n° 2005-50 du 17 octobre 2005**

Emploi saisonnier - Secteur privé - Préférence familiale - Différence de traitement - Critère prohibé - Situation de famille - Enfant de salarié - Mise en place concertée de bonnes pratiques

La HALDE a considéré que le fait pour une banque de réserver des emplois saisonniers aux enfants du personnel peut constituer le délit de discrimination au sens des articles 225-1 et 225-2 du code pénal et peut être contraire à l'article L 122-45 et suivants du code de travail, au motif qu'il s'agit d'une différence de traitement à raison d'un critère prohibé. La HALDE se réfère à l'interprétation du critère de la situation de famille faite par la Cour d'appel de Chambéry (21 mai 1996), selon laquelle la prise en considération de la qualité d'enfant de salarié en matière d'embauche est discriminatoire. La HALDE souligne qu'en outre ce critère peut également entraîner des discriminations indirectes à raison de l'origine, dans la mesure où ce système de recrutement conduit à la reproduction de phénomènes discriminatoires anciens. Au cours de l'instruction, la banque mise en cause propose de soumettre ses pratiques de recrutement en matière d'emplois saisonniers, ce que la HALDE a accepté dans la perspective du développement de bonnes pratiques.

À rapprocher des délibérations n° 2005-51 du 17 octobre 2005 et n° 2005-79 du 28 novembre 2005

• **Délibération n° 2005-51 du 17 octobre 2005**

Emploi saisonnier - Secteur public - Préférence familiale - Différence de traitement - Critère prohibé - Situation de famille - Enfant de salarié - Engagement de réformer la pratique

La HALDE a considéré que le fait pour un service déconcentré d'un ministère de réserver des emplois saisonniers aux enfants du personnel peut constituer le délit de discrimination au sens des articles 225-1 et 225-2 du code pénal, au motif qu'il s'agit d'une différence de traitement à raison d'un critère prohibé. La HALDE se réfère à l'interprétation du critère de la situation de famille faite par la Cour d'appel de Chambéry (21 mai 1996), selon laquelle la prise en considération de la qualité d'enfant de salarié en matière d'embauche est discriminatoire. La HALDE souligne qu'en outre ce critère peut également entraîner des discriminations indirectes à raison de l'origine, dans la mesure où ce système de recrutement conduit à la reproduction de phénomènes discriminatoires anciens. Suite à l'instruction, le préfet s'est engagé à veiller à ce qu'à l'avenir le recrutement des agents saisonniers soit fondé uniquement sur des critères objectifs relatifs à la compétence du candidat. La HALDE donne acte au préfet de l'engagement pris.

À rapprocher des délibérations n° 2005-50 du 17 octobre 2005 et n° 2005-79 du 28 novembre 2005

• **Délibération n° 2005-79 du 28 novembre 2005**

*Emploi saisonnier - Secteur privé - Secteur public - Préférence familiale
Cadre de l'action de la direction de la promotion de l'égalité de la HALDE*

Suite à des saisines de la HALDE de réclamations relatives aux privilèges de recrutement, dans le secteur privé comme public, accordés aux enfants du personnel dans l'accès aux stages ou aux emplois saisonniers, le collège de la HALDE confie à la direction de la promotion de l'égalité une mission de sensibilisation des entreprises privées et des services publics. Il définit le cadre de cette mission en deux axes : inviter les entreprises privées et les administrations à mettre en place des procédures de recrutement selon des critères objectifs pour ces postes (diffusion publique des profils de postes), concevoir et promouvoir des dispositifs propres à pallier les carences en ressources relationnelles personnelles (partenariats entre établissements d'enseignements et entreprises). La HALDE invite toutes les structures qui le souhaitent à s'associer à ses travaux.

À rapprocher des délibérations n° 2005-50 et n° 2005-51 du 17 octobre 2005

• **Délibération n° 2005-52 du 24 octobre 2005**

Emploi - Harcèlement moral - Origine - Harcèlement salarié/salarié - Moyen - Injures racistes - Harcèlement discriminatoire - Indices - Diligences insuffisantes de l'employeur - Recommandation d'adoption d'un ensemble de mesures

La HALDE a été saisie par un salarié d'une entreprise privée d'injures racistes proférées et d'accusations calomnieuses tenues par un autre salarié de l'entreprise depuis plusieurs années. L'instruction a permis de révéler que l'ensemble de ces propos constituent des indices de harcèlement moral discriminatoire, sans qu'il soit possible d'en apporter la preuve au sens de l'article 222-33-2 du code pénal. Il ressort également du dossier que si l'employeur a mené certaines diligences (enquêtes, sanction disciplinaire - avertissement), celles-ci n'ont pas suffi à faire cesser le comportement discriminatoire. La HALDE a recommandé à l'employeur d'adopter un ensemble de mesures concrètes visant à mettre en place une politique d'intervention en matière de harcèlement et d'injures (information des sanctions encourues, formation des personnels encadrant, mise en place de procédures de sanctions). L'employeur a obtempéré.

• **Délibération n° 2005-61 du 14 novembre 2005**

Biens et services - Origine - Entrée dans un supermarché - Condition - Dépôt d'un sac de petite taille - Motif - Origine

Les consignes de sécurité d'un supermarché ne permettent pas aux clients d'entrer dans le magasin avec des sacs à dos. Ces consignes sont imprécises et interprétées au cas par cas. Il a été exigé d'une personne d'origine étrangère de laisser à l'entrée un sac de petite taille et de ne se munir que de ses moyens de paiement. Le client a constaté qu'il était le seul à qui cette exigence avait été imposée, ce qui est confirmé par un témoignage. La HALDE relève que cette mesure constitue une discrimination indirecte à raison de l'origine, au sens de l'article 19 de la loi du 30 décembre 2004. Elle demande à la direction du supermarché de préciser ses consignes de sécurité.

• **Délibération n° 2005-76 du 14 novembre 2005**

Emploi - Handicap - Procédure de reclassement infructueuse - Licenciement - Diligences pour le reclassement insuffisantes - Demande de suspension du licenciement

Suite à un accident du travail, un salarié magasinier dans un grand groupe de distribution a été reconnu travailleur handicapé. La médecine du travail lui interdit le port de chaussures de sécurité, ce qui implique un reclassement du salarié. Après avoir été affecté à des tâches de saisie informatique, la direction lui propose une formation qui implique qu'il déménage. Il l'accepte. À l'issue de la formation, la direction du groupe lui propose un seul poste, qui ne correspond pas à ses qualifications. Estimant ne pas pouvoir procéder à son reclassement, la direction du groupe procède à son licenciement. La HALDE considère que le salarié a ainsi fait l'objet d'une mesure discriminatoire. Elle a recommandé la suspension de la procédure de licenciement. L'employeur a obtempéré.

• **Délibération n° 2005-86 du 19 décembre 2005**

Services - Assurance - Sexe - Convention d'assurance de groupe - Caractère obligatoire - Risque décès - Risque invalidité - Garanties différentes à raison du sexe - Rémunération - Principe de l'égalité de traitement

En application de la convention collective d'une profession libérale, l'établissement d'utilité publique gérant les œuvres sociales de cette profession a passé avec une compagnie d'assurances une convention d'assurance de groupe couvrant le risque décès et certains risques d'invalidité sans que les salariés de ces professions n'aient à verser de cotisation. La HALDE relève qu'en application des clauses du contrat, la garantie versée au conjoint survivant, en cas de décès du salarié, diffère selon le sexe. Cette différence de traitement à raison du sexe est reproduite pour la garantie versée en cas d'invalidité totale et définitive. La HALDE se réfère à la jurisprudence de la CJCE (notamment : 17 avril

1977, Aff. C-147-95), et considère que les garanties versées sont des rémunérations au sens du droit communautaire. Dès lors, la HALDE relève que les clauses du contrat sont contraires à l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne, qui prévoit le principe de l'égalité de traitement.

• **Délibération n° 2005-87 du 19 décembre 2005**

*Emploi - Secteur privé
État de santé - Absence d'augmentation individuelle - Motif - Absences liées à l'état de santé - Différence de traitement - Absence de justification objective*

La HALDE relève que le fait pour une entreprise de refuser toute augmentation de salaire aux employés dès lors qu'ils ont été absents plus de vingt jours sur douze mois consécutifs pour arrêt maladie ou qu'ils ont fait l'objet de six arrêts maladie au cours des douze derniers mois semble constituer une différence de traitement discriminatoire fondée sur l'état de santé contraire à l'article L122-45 du code du travail. L'état de santé apparaît comme étant le seul motif du refus dans la mesure où l'employeur ne distingue pas l'état de santé résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, et qu'il admet refuser toute augmentation en cas de dépassement des seuils précités y compris lorsqu'elle était envisagée en raison de bons résultats professionnels.

• **Délibération n° 2005-91 du 19 décembre 2005**

*Logement - Orientation sexuelle
Hôtel - Refus de location d'une chambre double - Motif - Orientation sexuelle - Discrimination*

La HALDE considère que le refus par la direction d'un hôtel de louer une chambre avec un lit double à deux hommes en couple et de leur proposer une chambre avec deux lits simples, à raison de leur orientation sexuelle, constitue une différence de traitement prohibée par les articles 225-1 et 225-2-1° du code pénal.

• **Délibération n° 2005-98 du 19 décembre 2005**

*Fourniture de services - Origine
Refus d'entrée en discothèque - Motif - Origine - Attestation - Discrimination - Information du procureur de la République*

La HALDE considère que le refus d'entrer dans une discothèque opposé uniquement aux trois personnes d'origine étrangère d'un groupe d'une vingtaine de personnes qui avaient réservé constitue une discrimination à raison de l'origine prohibée par le code pénal. La HALDE s'appuie sur les témoignages produits pour retenir comme motif du refus l'origine, et non pas celui avancé par le directeur de l'établissement.

La HALDE en informe le procureur de la République en application de l'article 12 de la loi portant création de la HALDE.

• **Délibération n° 2005-100 du 9 janvier 2006**

Biens - Origine

Plan local d'urbanisme - Création d'une aire d'accueil pour les gens du voyage sur un terrain privé appartenant à des membres de cette communauté - Existence de terrains communaux libres - Non-respect de la procédure de création des aires d'accueil - Motif - Origine

Par délibération du conseil municipal une commune a classé le terrain appartenant aux réclamants en terrain libre à vocation d'équipement dans le cadre de l'adoption d'un plan local d'urbanisme et a décidé de la création d'une aire d'accueil pour les gens du voyage sur le terrain privé des réclamants qui appartiennent eux-mêmes à cette communauté. Ces derniers ont demandé l'annulation de la délibération devant le tribunal administratif. La HALDE relève que le motif avancé par la commune au soutien de sa décision est l'amélioration des conditions d'accueil des gens du voyage dans la commune. Or il ressort de l'instruction que le nouveau classement du terrain a pour conséquence de ne plus permettre aux réclamants de mener des projets individuels de construction et aurait pour but la légitimation de la création d'une aire d'accueil sur ce terrain. La HALDE déduit de l'existence de terrains communaux libres que le motif de l'affectation du terrain des réclamants réside uniquement dans leur origine et souligne que la procédure de création de l'aire d'accueil n'est pas conforme à la loi n° 2000-614 du 5 juillet 2000 relative à l'accueil et à l'habitat des gens du voyage.

• **Délibération n° 2005-101 du 23 janvier 2006**

Logement - Origine - Nationalité - Apparence physique Auto-saisine - Document de référence pour la sélection des locataires - Informations contradictoires - Ambiguïté des critères de sélection - Origine - Nationalité - Apparence physique - Discrimination

La HALDE a eu connaissance, par voie de presse, d'un manuel destiné aux agents commerciaux d'une société de location de logements qui présentait des éléments plausibles de discrimination. La HALDE s'est saisie de la question. Le document de référence pour la sélection des locataires, recueilli auprès du mis en cause, contient des critères de sélection non objectifs : l'origine, la nationalité et l'apparence physique des candidats. Les modifications intervenues à la suite de la loi du 17 janvier 2002, qui impose la prise en considération de critères objectifs et non discriminatoires, laissent subsister les informations contradictoires. La HALDE relève que la refonte complète du document n'est intervenue qu'après sa divulgation par voie de presse. Elle considère

donc que la version antérieure est susceptible de constituer des instructions de discriminer.

• **Délibération n° 2005-103 du 9 janvier 2005**

Emploi - Embauche - Organisme privé chargé d'une mission de service public - Origine

Refus d'embauche à l'issue d'un examen d'entrée - Plainte déposée - Instruction après autorisation - Motif du refus - Doute sur la prise en considération de l'origine - Obligation pour l'employeur de démontrer que le refus repose sur un critère objectif - Médiation

La HALDE a été saisie d'un refus d'embauche opposé par une caisse de retraite. La réclamante ayant déposé plainte, la HALDE n'a mené l'instruction qu'après avoir sollicité et recueilli l'accord préalable du procureur de la République. La convention collective prévoit que le recrutement s'effectue par le biais d'un examen d'entrée et d'un entretien individuel. Il ressort de l'instruction que les motifs avancés par la caisse de retraite ne semblent pas de nature à justifier le refus d'embauche. Sans méconnaître le pouvoir de direction de l'employeur, la HALDE relève que la réclamante a fait l'objet d'une différence de traitement qui laisse subsister un doute sur la prise en considération de son origine dans la décision de refus d'embauche. La HALDE en déduit qu'il incombe à l'employeur de démontrer que le refus repose sur des critères objectifs. Après accord préalable des parties, la HALDE fait procéder à une médiation et, par ailleurs, demande à la caisse de retraite de modifier ses procédures de recrutement dans un délai de deux mois.

• **Délibération n° 2005-115 du 16 janvier 2006**

Emploi - Harcèlement - Cumul de critères - État de santé - Origine - Activité syndicale

Harcèlement moral - Licenciement - Motif - État de santé - Origine - Activité syndicale - Éléments du harcèlement - Agissements répétés - Atteinte à la dignité et aux droits - Altération de la santé - Observations devant le conseil des prud'hommes

La HALDE considère qu'au vu des éléments du dossier, le comportement de l'employeur semble constituer un harcèlement moral discriminatoire. La HALDE relève l'existence des trois éléments constitutifs du harcèlement, tel que définit à l'article L122-49 du code du travail : des agissements répétés, une atteinte à la dignité et aux droits ayant des conséquences sur la santé du salarié. En outre, le comportement de l'employeur apparaît fondé sur trois critères de discrimination prohibés par la loi : l'origine du salarié, son état de santé (diabète), son activité syndicale. Le conflit a eu pour conséquence le licenciement du salarié contesté devant le conseil des prud'hommes. La HALDE fait droit à la demande du

réclamant en l'invitant à solliciter du conseil des prud'hommes qu'elle puisse présenter ses observations à l'audience.

• **Délibération n° 2005-88 du 6 février 2006**

Emplois et fonctions publics - Concours - Critère prohibé par la loi - Candidats contractuels candidats non contractuels - Jury - Différence de traitement prohibée

Le recrutement par concours, dans le cadre duquel seul le mérite est censé départager les candidats, doit garantir qu'aucune différence de traitement à raison de critères non prévus par la loi n'intervienne entre les candidats. Des modalités de recrutement qui conduisent à ce que les candidats ayant une relation personnelle avec l'administration organisatrice du concours soient traités de manière plus favorable constitue une différence de traitement entre les candidats à raison de critères non expressément prévus, tant par les textes régissant les concours que par la loi fondamentale de la République. Par ailleurs, La HALDE a considéré qu'en privilégiant les agents contractuels au moment du concours, l'administration prend le risque de créer une discrimination indirecte qui désavantage les candidats non contractuels, quel que puisse être par ailleurs le motif de la discrimination (origine, âge...). En outre, la présence dans les jurys de membres de l'administration organisatrice du concours, si elle n'est pas critiquable en soi, devient problématique lorsqu'elle est combinée à l'absence d'anonymat des candidats, dont certains ont pu collaborer avec les membres des jurys.

• **Délibération n°2006-20 du 6 février 2006**

*Emploi - Refus d'Embauche - Age
Procédure de recrutement - Cabinet de recrutement - Critères de sélection - Compétences professionnelles - Potentiel d'évolution - Imprécision - Absence de justifications objectives - Discrimination indirecte - Critère - Âge - Réparation - Observations devant le conseil des prud'hommes - Recommandations - Gestion prévisionnelle des emplois - Seniors*

La réclamante, âgée de 44 ans, travaillait au sein d'une banque en CDD. Ses compétences étaient reconnues. Elle a présenté sa candidature pour obtenir un poste en CDI dans la même structure. Le rapport établi par le cabinet de recrutement a confirmé les aptitudes de l'intéressée pour le poste visé. La direction a rejeté sa candidature au motif que son potentiel d'évolution de carrière était insuffisant. La direction n'a pas été en mesure d'établir sur des éléments objectifs les critères retenus pour déterminer le potentiel d'évolution d'un candidat, les raisons pour lesquelles l'évaluation de ce potentiel devait primer sur des considérations relatives aux aptitudes et compétences pour le poste à pourvoir

et les raisons pour lesquelles celui de la réclamante était jugé insuffisant. L'étude des candidatures retenues a montré que ce critère flou permettait d'écarter des postulants ne correspondant pas à la politique de l'entreprise de recruter des personnes jeunes en prévision de départs à la retraite prochains. La HALDE a reconnu une discrimination indirecte. Elle a invité les parties à trouver les moyens pour assurer une juste réparation. Elle a recommandé à la banque de réviser ses critères de sélection. Elle a recommandé au groupe bancaire d'engager une réflexion sur sa gestion prévisionnelle des emplois et sur les conditions d'emploi des seniors.

• **Délibération n° 2006-24 du 6 février 2006**

*Service public - Handicap
Refus de scolarisation d'un enfant handicapé - Établissement de référence - Collège - Motif - Refus des aménagements raisonnables - Injonction de procéder à l'inscription par le supérieur hiérarchique - Nouveau refus - Absence de diligences de la hiérarchie*

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 prévoit le droit pour un enfant présentant un handicap d'être scolarisé dans l'établissement scolaire le plus proche de son domicile, l'établissement de référence. Des dérogations sont prévues si l'établissement n'est pas adapté à l'accueil de l'enfant. Le principal d'un établissement d'enseignement secondaire a refusé l'inscription d'un enfant dont la mobilité est réduite au motif que l'établissement ne présentait pas les conditions nécessaires pour l'accueillir. Or la HALDE relève qu'à la date du refus les conditions de sécurité étaient remplies, l'accueil de l'enfant nécessitant seulement des aménagements raisonnables. Les parents ont sollicité l'intervention de l'inspecteur d'académie qui a enjoint au principal de procéder à l'inscription de l'enfant. Le principal a de nouveau opposé un refus. La HALDE relève que ces décisions peuvent constituer le refus, par une personne dépositaire de l'autorité publique, d'un droit accordé par la loi selon un critère prohibé, conformément à l'article 432-7 du code pénal. Elle en informe le procureur de la République, en application de l'article 12 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.

• **Délibération n° 2006-25 du 6 février 2006**

Fourniture d'un service - Origine - Appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée - Discrimination - Information du procureur de la République

La HALDE a été saisie d'une réclamation concernant la distribution d'une « soupe au cochon » aux sans-domicile. La HALDE a considéré que cette distribution de soupe constitue, au sens de l'article 225-2-4° du code pénal, une

fourniture de service. Ce faisant, cette distribution ne pouvait être subordonnée à un critère prohibé par l'article 225-1 du code pénal. La HALDE a estimé qu'il existait des éléments laissant supposer que cette offre de service était subordonnée à l'origine des bénéficiaires du service, à leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Ces faits étant susceptibles de constituer le délit de l'article 225-2-4°, la HALDE a décidé d'en informer le procureur de la République, conformément à l'article 12 de la loi du 30 décembre 2004.

DISCRIMINATION RÉSULTANT DE RÉGIMES DE DROIT

• **Délibération n° 2005-17 du 4 juillet 2005**

Refus d'un droit - Origine

Décret n° 2004-896 du 27 août 2004 - Retrait du droit de vote aux élections des Chambres des métiers aux artisans non européens - Interprétation du principe d'égalité - Différence de traitement à raison de la nationalité - Situation analogue - Recherche de justifications objectives - Absence - Rupture d'égalité - Demande de justifications objectives du retrait au Premier ministre et au ministre des Petites et Moyennes Entreprises - Demande d'abrogation de la mesure réglementaire

Le décret n° 2004-896 du 27 août 2004 modifiant le décret n° 99-433 du 27 mai 1999 relatif à la composition des Chambres des métiers et à leur élection ajoute une condition de nationalité (française ou ressortissant d'un État membre de la CE ou d'un État parti à l'accord sur l'EEE) pour obtenir la qualité d'électeur, instaurant ainsi une différence de traitement à raison de la nationalité. La HALDE apprécie le respect du principe d'égalité au regard de la jurisprudence du Conseil constitutionnel et de celle développée par le Conseil d'État, notamment dans l'arrêt Diop du 30 novembre 2001 faisant application de l'article 14 de la CEDH. La HALDE considère qu'en égard aux missions des Chambres des métiers, les artisans non européens ne sont pas dans une situation différente de celle des artisans de nationalité européenne. Dès lors, une différence de traitement n'est légale que si elle est fondée sur des justifications objectives et raisonnables en lien avec les missions des Chambres des métiers. L'instruction n'ayant pas fait apparaître de telles justifications, La HALDE demande au Premier ministre et au ministre des Petites et Moyennes Entreprises d'apporter ces justifications et à défaut d'abroger la mesure discriminatoire.

• **Délibération n° 2005-24 du 19 septembre 2005**

Refus d'un droit - Pensions d'invalidité - Nationalité Exclusion du bénéfice de pension d'invalidité - Déportés de la Seconde Guerre mondiale - Motif - Nationalité - Différence de traitement - Critère objectif

Il ressort des articles L 197 et suivants du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerres que le droit à la pension d'invalidité est ouvert aux déportés politiques de la Seconde Guerre mondiale, s'ils avaient la nationalité française lors des faits de déportation et qu'ils l'ont conservée, quel que soit le pays depuis lequel ils ont été déportés ou, s'ils ont été arrêtés en France et déportés et qu'ils ont acquis depuis la nationalité française. La HALDE constate que les personnes de nationalité étrangère au moment des faits ne bénéficient pas de ce droit à pension alors même qu'elles se sont établies en France après leur libération et qu'elles ont acquis la nationalité française ou qu'elles ont été arrêtées en France et déportées sans acquérir par la suite la nationalité française. La HALDE, se référant à la jurisprudence du Conseil d'État, considère qu'une pension est un bien au sens de l'article 1^{er} du premier protocole additionnel à la CEDH. Par conséquent, faisant application de l'article 14 de cette convention, elle recherche si la différence de traitement fondée sur la nationalité est justifiée par des critères objectifs au regard de la finalité de la mesure. Il apparaît que ces pensions visent à compenser les préjudices liés à une infirmité consécutive à la déportation et ne sont pas liées à une notion de responsabilité de l'État français. Dès lors, la distinction fondée sur la nationalité ne semble pas justifiée. La HALDE demande au Premier ministre de veiller à ce que soit réformé le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre afin de mettre fin à cette différence de traitement.

• **Délibération n° 2005-32 du 26 septembre 2005**

Refus d'un droit - Bonifications d'ancienneté - Sexe Régime de retraite de la fonction publique - Régime professionnel - Bénéfice des bonifications d'ancienneté - Condition - Deux mois continus d'interruption d'activité pour l'éducation des enfants - Père de trois enfants - Refus - Motif - Moins de deux mois d'interruption d'activité - Discrimination indirecte en raison de la durée de l'interruption d'activité - Demande de justification du critère d'interruption d'activité - En l'absence de justification, demande, suppression ou modification de la mesure

La HALDE souligne que le régime des bonifications d'ancienneté du régime professionnel de retraite de la fonction

publique a été modifié, supprimant la discrimination directe à raison du sexe qui résultait de l'exclusion des hommes du régime de bonification accordé aux mères de trois enfants pour l'éducation de leur enfant et ce, en application de la directive 86/378/CEE ainsi que de la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes et du Conseil d'État. Cependant, le nouveau régime résultant des lois n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2004-1485 du 30 décembre 2004 et du décret n° 2005-449 du 10 mai 2005 accorde ce droit aux deux sexes, mais impose une nouvelle condition : une interruption d'activité de deux mois continus pour l'éducation des enfants. Or des régimes accordant de plein droit un congé pour l'éducation des enfants aux pères n'ont été instaurés qu'à partir de 1984 et sont d'une durée inférieure au congé maternité obligatoire (8 semaines minimum). Dès lors, ce régime instaure une différence de traitement non justifiée par rapport à l'objectif poursuivi, l'éducation des enfants. Si le ministère de la Fonction publique n'apporte pas de justification objective de ce critère de distinction, la HALDE en demande la suppression ou la modification (durée réduite).

• **Délibération n° 2005-34 du 26 septembre 2005**

Emploi - Emploi public - Embauche - Accès au statut - Accès au contrat - Handicap

Refus d'inscription au concours de professeur d'éducation physique et sportive (EPS) - Refus d'embauche en tant que professeur d'EPS contractuel - Motif - Absence d'attestation de sauvetage aquatique - Travailleur handicapé - Handicap auditif - Discrimination indirecte

La HALDE a été saisie d'un refus d'inscription au concours de professeur d'éducation physique et sportive (EPS) et d'un refus d'embauche en tant que professeur d'EPS contractuel, opposés à un travailleur handicapé qualifié (handicap auditif modéré). Ces refus sont fondés sur l'article 1^{er} du décret du 17 juin 2004 qui impose que les professeurs d'EPS soient titulaires de l'attestation de sauvetage aquatique, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. La HALDE relève que l'exigence de cette attestation sans dérogation ni aménagement à raison du handicap possible, constitue une discrimination indirecte contraire à l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, tel que modifié par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 qui impose qu'aucun candidat ne peut être écarté d'un concours ou d'un emploi dans la fonction publique à raison de son handicap, ainsi qu'à l'article 6 sexies de la loi n° 83 du 13 juillet 1983 qui imposait déjà à l'employeur de prendre toute mesure appropriée pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi. La HALDE demande au ministre de l'Éducation d'assurer la conformité du décret n° 2004-592 du 17 juin 2004 avec la loi n° 2005-102

du 11 février 2005 afin que l'exigence de l'attestation de sauvetage aquatique ne soit plus un obstacle à tout recrutement de personnes handicapées. Elle lui recommande également d'envisager l'aménagement de poste nécessaire, une fois le candidat handicapé recruté.

• **Délibération n° 2005-43 du 3 octobre 2005**

Refus d'un droit - Conditions de liquidation de la pension de retraite - Sexe

Régime de retraite - Régime légal - Bonifications d'ancienneté pour l'éducation des enfants réservées aux femmes - Différence de traitement - Sexe - Absence de justification en lien avec le but poursuivi - Incompatibilité avec l'article 14 de la CEDH - Demande de modification

La HALDE a été saisie de la question des bonifications d'ancienneté pour l'éducation des enfants réservées aux femmes dans le calcul des trimestres ouvrant droit à la liquidation des pensions de retraite dans le régime général de la Sécurité sociale (art. L 351-4 du code de la Sécurité sociale) qui est un régime légal selon la jurisprudence de la CJCE. La HALDE relève que cet article n'est pas contraire à la directive 79/7/CEE applicable aux régimes légaux, car celle-ci permet aux États membres d'exclure du principe d'égalité de traitement les avantages accordés en matière d'assurance vieillesse aux personnes qui ont élevé des enfants, l'égalité pouvant être instaurée de façon progressive. Cependant, la HALDE se réfère aux articles 14 de la CEDH et 1^{er} du premier protocole additionnel à cette convention, desquels il résulte que le droit au respect de ses biens doit être assuré à chacun sans distinction à raison du sexe, notamment, si elle n'est pas fondée sur des critères objectifs en rapport avec le but poursuivi. Or, le Conseil d'État considère que les pensions de retraite doivent être regardées comme un bien au sens de la CEDH. Selon l'article D 351-1-7 du code de la Sécurité sociale, le but poursuivi par l'instauration de bonifications d'ancienneté pour le calcul des droits à la retraite est uniquement de conférer des avantages en lien avec la période consacrée à l'éducation des enfants. Dès lors, la HALDE considère qu'exclure les hommes ayant élevé leurs enfants de cet avantage n'apparaît pas compatible avec l'article 14 de la CEDH et demande au Premier ministre de prévoir la modification de l'article L 351-4 du code de la Sécurité sociale en l'absence de communication de justification objective de cette différence de traitement.

• **Délibération n° 2005-53 du 24 octobre 2005**

Refus d'un droit - Retraite - Pension de réversion - Sexe Régime de retraite des clercs et employés de notaires - Régime professionnel - Droit à pension de réversion des veufs et veuves de clercs de notaires - Différence de traitement

- Sexe - Absence de justification en lien avec le but poursuivi - Demande d'application de la règle la plus favorable et de réexamen du dossier du réclamant

La HALDE constate une différence de traitement à raison du sexe dans le régime des pensions de réversion des veufs et veuves de clercs et employés de notaires résultant des articles 113 et 117 du décret n° 90-1215 du 20 décembre 1990, l'article 117 imposant une condition supplémentaire aux veufs pour le bénéfice de la pension de réversion : être atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le rendant définitivement incapable de travailler. La HALDE relève que, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, ce régime de retraite est un régime professionnel et que par conséquent, en application de l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne, de la directive 86/378/CEE et de la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes est applicable. Toute différence de traitement doit donc être fondée sur des critères objectifs et doit être proportionnée, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, le caractère discriminatoire du régime ayant été sanctionné par un arrêt du 8 juillet 2004 de la Cour de cassation. La HALDE se réfère à la jurisprudence de la CJCE pour recommander à la caisse de retraite mise en cause l'application de la clause du traitement le plus favorable. La HALDE demande donc l'application des conditions d'octroi aux veuves de clercs et d'employés de notaires de pensions de réversion à l'ensemble des veufs et veuves de clercs et employés de notaires. Elle demande également le réexamen du dossier du réclamant. La caisse de retraite mise en cause a informé la HALDE que la condition imposée aux seuls veufs avait été supprimée et qu'elle reconnaît au réclamant le droit à pension de réversion du chef de son épouse décédée.

• Délibération n° 2005-55 du 24 octobre 2005

Refus d'un droit - Conditions de liquidation de la pension de retraite - Sexe

Régime de retraite - Régime professionnel - Âge de liquidation des pensions de retraites - Différence de traitement à raison du sexe - Absence de justifications objectives - Demande de réexamen du dossier du réclamant - Information des autorités de tutelle

La HALDE constate une différence de traitement fondée sur le sexe dans le régime de liquidation des pensions de retraite de clercs et employés de notaires régi par l'article 84 du décret n° 90-1215 du 20 décembre 1990, qui réserve aux femmes la possibilité d'accéder au régime de retraite dès 55 ans à certaines conditions et refuse aux hommes ce droit même s'ils remplissent les mêmes conditions. La HALDE relève que selon la jurisprudence de la Cour de cassation, ce régime de

retraite est un régime professionnel et que par conséquent, en application de l'article 141 du traité instituant la communauté européenne, de la directive 86/378/CEE et de la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes est applicable. Toute différence de traitement doit donc être fondée sur des critères objectifs et doit être proportionnée, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. La HALDE relève que ce dispositif est contraire aux articles 14 de la CEDH et 1^{er} du premier protocole additionnel à cette convention. La HALDE rappelle que selon la jurisprudence de la CJCE, en l'absence d'adoption de mesures rétablissant l'égalité de traitement, la clause la plus favorable doit être appliquée. C'est sur ce fondement que la HALDE demande le réexamen du dossier du réclamant afin que lui soit appliqué l'article 84 du décret de façon asexuée. La HALDE informe les instances de tutelle de la caisse de retraite mise en cause.

• Délibération n° 2005-80 du 28 novembre 2005

***Fourniture d'un bien ou d'un service - Santé
Accès au crédit - Assurance - Risque de santé aggravé - Dispositif permettant l'accès au crédit - Convention Belorgey - Recommandations - Extension du champ d'application de la convention - Approfondissement du dispositif***

La HALDE s'est saisie de la question de l'assurabilité des personnes présentant un risque de santé aggravé. Elle se pose en raison de ses conséquences sur l'accès au crédit. En application du principe de sélection du risque assurable, un refus de prêt ayant pour motif le refus d'assurer la personne à raison du risque de santé aggravé qu'elle présente n'est pas une différence de traitement prohibée par la loi. Si la convention Belorgey (signée en 2001 entre l'État, des organismes représentant les assureurs, les établissements de crédit et les consommateurs ou les personnes présentant un risque de santé) a prévu un ensemble de mesures, reconnues par le législateur en 2002, permettant l'accès à l'assurance, et donc à l'emprunt, des personnes présentant un risque de décès, la HALDE relève que des difficultés subsistent. Elle recommande au gouvernement d'envisager l'extension du champ d'application de la convention au « risque invalidité », ainsi qu'un ensemble de mesures visant à améliorer le dispositif actuel : réévaluer la condition d'âge et de durée des prêts en ce qui concerne les prêts à la consommation ; prévoir à la charge des établissements de crédit et des assureurs une obligation d'information des candidats aux prêts et de motivation des refus à raison de l'état de santé aggravé ; mettre en place un fonds de garantie aidant au versement des surprimes d'assurances exigées en raison de l'état de santé aggravé.

- **Délibération n° 2005-99 du 16 janvier 2006**

*Retraite anticipée - Secteur public - Handicap
Applicabilité de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 - Droit
à la retraite anticipée des fonctionnaires handicapés -
Absence de décret d'application*

L'article 28 II de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 modifie l'article L 24-5° du code des pensions civiles et militaires et permet aux fonctionnaires handicapés de bénéficier d'un départ à la retraite anticipé lorsqu'ils justifient d'une incapacité permanente au moins égale à 80 % et d'une durée d'assurance définie par décret. La HALDE souligne que la mise en place de cette mesure est subordonnée à l'adoption d'un décret d'application qui n'a pas été adopté et prend acte de ce que celui-ci est en cours d'élaboration. Elle appelle l'attention du ministre de la fonction publique et celle du ministre délégué aux Collectivités locales sur la nécessité de prendre en considération le principe selon lequel une retraite anticipée doit préserver l'intégralité des droits et les invite à adopter le décret d'application dans les plus brefs délais.

- **Délibération n° 2006-16 du 23 janvier 2006**

*Établissement public - Recherche - Nomination - Conseil
d'administration - Sexe - Principe de promotion de l'égalité*

La HALDE a été saisie de la composition exclusivement masculine du conseil d'administration d'un établissement public à caractère scientifique et technologique. Elle note qu'alors que les secteurs de la recherche et de l'enseignement supérieur relèvent par nature de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, le pouvoir réglementaire a entendu exclure ces secteurs de son champ d'application. La HALDE appelle l'attention du ministre délégué à la recherche sur la nécessité d'assurer l'application de cette loi aux secteurs considérés. En outre, bien qu'en l'état du droit aucun texte n'impose de respecter impérativement le principe d'égalité entre hommes et femmes lors de telles nominations, la HALDE relève que les personnalités sont nommées, en l'espèce, en raison de leur représentativité du monde du travail, du domaine économique et social, de celui des sciences et technologie, et ont donc vocation à représenter l'ensemble de la société française. La HALDE relève que le principe de promotion de l'égalité s'applique de façon générale. Ainsi, elle recommande que pour l'avenir la nomination de ces personnalités assure une représentation équilibrée des femmes et des hommes. La HALDE souligne également que l'absence d'application de la loi du 9 mai 2001 aux conseils d'administration des établissements publics administratifs peut constituer un frein à l'objectif poursuivi par le législateur de permettre aux femmes de

dépasser le « plafond de verre ». Elle invite donc le Premier ministre et le ministre de la Recherche à envisager l'application du principe d'égalité entre hommes et femmes aux instances décisionnelles dans la fonction publique.

- **Délibération n° 2005-57 du 27 février 2006**

*Emploi - Origine
Exercice de la médecine - Médecins ayant obtenu leur
diplôme hors de l'Union européenne - Différence de statut - Différence de rémunération - Fonctions analogues -
Discrimination*

La HALDE note les trois conditions cumulatives auxquelles l'exercice de la médecine en France est soumis : avoir la nationalité française ou être ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne, détenir un diplôme français ou communautaire reconnu comme équivalent, être inscrit au tableau de l'Ordre des médecins. Elle constate néanmoins que les médecins titulaires d'un diplôme obtenu hors de l'Union européenne sont amenés à exercer des fonctions analogues à celles des praticiens français, alors qu'ils ne peuvent que contribuer à l'exercice de la médecine, en tant qu'agent contractuel, et sous la responsabilité d'un praticien hospitalier. Il découle de ce statut que leur rémunération est minorée. La HALDE en déduit que ce dispositif constitue une discrimination prohibée par l'article 19 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004. Elle demande à être informée dans un délai de quatre mois des mesures adoptées pour mettre fin aux différences de rémunération et visant à mettre en place des procédures de validation des compétences effectivement acquises par eux.

Liste des abréviations :

CE : Communauté européenne
CEDH : Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales
EEE : Espace économique européen
CJCE : Cour de justice des communautés européennes

Conclusion

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, créée par la loi du 30 décembre 2004, constituée par un décret du 8 mars 2005, a pu agir dès cette date : elle le doit largement au travail remarquable de la mission de préfiguration et à l'action menée par le Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations qui l'ont précédée. Le collègue souhaite rendre hommage à Bernard Stasi qui est l'inspirateur et, a beaucoup d'égards, le fondateur de la HALDE.

Le choix fait par le collège de privilégier au cours de sa première année d'activité le traitement des réclamations a enraciné son action dans le concret. Il a permis d'apporter des solutions réelles à de vrais problèmes. Ce rôle continuera d'être au cœur de l'activité de la HALDE au cours des prochaines années. Les moyens accrus et l'expertise croissante de ses services, les instruments juridiques nouveaux dont dispose la HALDE, doivent concourir à rendre ce rôle de plus en plus important et pertinent.

Peu à peu, une jurisprudence et une doctrine s'élaborent à partir de cas concrets, jurisprudence et doctrine qui trouvent à s'appliquer de façon plus générale.

La HALDE a une mission plus large : celle de prévenir les discriminations, de favoriser la diffusion des bonnes pratiques, de donner une portée concrète à l'égalité des chances et à l'égalité de traitement, dans le secteur public comme dans le secteur privé, chez les employeurs comme chez les fournisseurs de biens et services. Son rôle est de réfléchir, de former, d'informer, d'inciter.

Cette mission, déjà engagée, sera fortement développée, mais la HALDE ne peut réussir qu'avec le concours de l'ensemble des acteurs de la société française. Elle a trouvé chez les pouvoirs publics et dans l'administration les appuis nécessaires, fondés sur la conscience commune du caractère essentiel de la lutte contre les discriminations ; elle a constaté, avec satisfaction, la mobilisation croissante sur ce thème des collectivités territoriales, des entreprises et des organisations syndicales ; elle compte sur la mobilisation de toutes les associations qui luttent pour l'égalité, pour les droits de l'homme et contre les discriminations de toutes natures.

Indépendante, la HALDE ne peut ni ne veut être isolée ; elle souhaite trouver, sur tout le territoire national des relais à son action ; elle s'appuie sur les actions engagées par le Conseil de l'Europe et l'Union européenne ; elle bénéficie de l'expérience acquise dans les autres pays par les institutions qui ont en charge les missions similaires.

La HALDE a conscience de l'importance de sa mission : contribuer à faire que les principes inscrits dans la devise de la République, dans les déclarations des Droits de l'Homme, dans les textes législatifs s'appliquent concrètement à tous ceux qui vivent dans notre pays ; sa détermination est à la hauteur de l'enjeu.

ANNEXES

1. La loi, les décrets d'application	67
2. Les principaux textes de loi cités dans le rapport	77
3. Note sur l'action territoriale	81
4. Note sur la dimension européenne et tableau comparatif	85
5. Lettre aux entreprises et tableaux des réponses	89
6. Tableau d'exécution du budget	92
7. Sondage CSA	92
8. Les Conventions	93
Convention Sciences Po	93
Convention FNAIM	94
Convention Conseil national des barreaux	95
Convention PUBLIC SÉNAT	97
Convention CNIL	98

1. La loi, les décrets d'application

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté, Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE I^{er}

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

Article 1

Il est institué une autorité administrative indépendante dénommée Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité.

La Haute autorité est compétente pour connaître 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. 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 1^{er}.

La Haute autorité peut demander dans les mêmes conditions aux ministres compétents de saisir les corps de contrôle en vue de faire des études, des vérifications ou des enquêtes relevant de leurs attributions. Les ministres informent la Haute autorité des suites données à ces demandes.

Article 7

La Haute autorité assiste la victime de discrimination dans la constitution de son dossier. Elle aide la victime à identifier les procédures adaptées à son cas.

La Haute autorité peut procéder ou faire procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation.

Lorsqu'il est procédé à cette médiation, les constatations et les déclarations recueillies au cours de celle-ci ne peuvent être ni produites ni invoquées ultérieurement dans les instances civiles ou administratives, sans l'accord des personnes intéressées.

Article 8

La Haute autorité peut, après avis adressé aux personnes intéressées et avec leur accord, charger un ou plusieurs de ses membres ou de ses agents de procéder à des vérifications sur place, dans les locaux administratifs, ainsi que dans les lieux, locaux, moyens de transport accessibles au public et dans les locaux professionnels, à condition que ces derniers soient exclusivement consacrés à cet usage.

Lors de ses vérifications sur place, elle peut entendre toute personne susceptible de fournir des informations.

Les agents de la Haute autorité qui sont autorisés à procéder à des vérifications sur place en application du présent article reçoivent une habilitation spécifique donnée par le procureur général près la Cour d'appel du domicile de l'agent dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

Article 9

Lorsque ses demandes formulées en vertu des articles 5 et 6 ne sont pas suivies d'effet, la Haute autorité peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe.

Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, le président de la Haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure d'instruction que ce dernier juge utile.

Article 10

Les personnes astreintes au secret professionnel ne peuvent être poursuivies en application des dispositions de l'article 226-13 du code pénal pour les informations à caractère secret qu'elles auront pu révéler à la Haute autorité, à l'exception de celles visées à l'article 66-5 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, dès lors que ces informations entrent dans le champ de compétence de la Haute autorité tel que prévu à l'article 1^{er} de la présente loi.

Les membres et les agents de la Haute autorité ainsi que les personnalités qualifiées auxquelles il est fait appel sont astreints au secret professionnel pour les faits, actes ou renseignements dont ils ont pu avoir connaissance en raison de leurs fonctions, sous réserve des éléments nécessaires à l'établissement des avis, des recommandations et des rapports.

Article 11

La Haute autorité peut formuler des recommandations tendant à remédier à tout fait ou à toute pratique qu'elle estime être discriminatoire, ou à en prévenir le renouvellement.

Les autorités ou personnes intéressées sont tenues, dans un délai fixé par la Haute autorité, de rendre compte à celle-ci de la suite donnée à ces recommandations. La Haute autorité peut rendre ses recommandations publiques dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

En l'absence de compte rendu des personnes intéressées ou si elle estime, au vu du compte rendu qui lui est communiqué, que sa recommandation n'a pas été suivie d'effet, la Haute autorité peut établir un rapport spécial qui est publié au Journal officiel de la République française.

Article 12

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.

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. Dans les mêmes conditions, les juridictions pénales peuvent, à la demande de la Haute autorité, l'inviter à présenter des observations, y compris à les développer oralement au cours de l'audience.

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.

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. Ce rapport est rendu public.

Article 17

Les crédits nécessaires à la Haute autorité pour l'accomplissement de sa mission sont inscrits au budget du ministère chargé des Affaires sociales. Son président est ordonnateur des recettes et des dépenses.

La Haute autorité est soumise au contrôle de la Cour des comptes.

Article 18

Les personnels employés par le groupement d'intérêt public « Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations » peuvent, à leur demande, bénéficier d'un contrat de droit public conclu avec la Haute autorité.

Les dispositions des articles L. 122-6, L. 122-9 et L. 122-10 du code du travail ne sont pas applicables aux personnels recrutés dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

TITRE II

MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES PERSONNES SANS DISTINCTION D'ORIGINE ETHNIQUE ET PORTANT TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE N° 2000/43/CE DU 29 JUIN 2000

Article 19

En matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services, de fournitures de biens et services, d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, ainsi que d'accès à l'emploi, d'emploi et de travail indépendants ou non salariés, chacun a droit à un traitement égal, quelles que soient son origine nationale, son appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte en ces domaines établit devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le précédent alinéa ne s'applique pas devant les juridictions pénales.

TITRE III

RENFORCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LES PROPOS DISCRIMINATOIRES À CARACTÈRE SEXISTE OU HOMOPHOBES

TITRE IV

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 23

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du titre I^{er} dont les dispositions entreront en vigueur à compter du premier jour du deuxième mois suivant sa publication.

Il fixe les dispositions temporaires concernant la durée du mandat des membres de la Haute autorité nommés lors de sa création et les conditions transitoires dans lesquelles elle peut être saisie pendant une période de six mois suivant cette entrée en vigueur.

Article 24

L'article 9 de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Un service d'accueil téléphonique concourt à la mission de prévention et de lutte contre les discriminations. Ce service a pour objet de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes de discriminations. Il répond aux demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité. Le cas échéant, il réoriente les appelants vers les autres organismes ou services compétents. »

2° Les deuxième, troisième et avant-dernier alinéas sont supprimés.

Article 25

La présente loi est applicable à Mayotte, dans les îles Wallis et Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.

Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale,

Vu la directive 2000/43 /CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;

Vu la directive 2000/78 /CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la directive 2002/73 /CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ;

Vu le code de justice administrative, notamment l'article R. 532-1 ;

Vu le nouveau code de procédure civile, et notamment l'article 145 ;

Vu la loi du 10 août 1922 relative à l'organisation du contrôle des dépenses engagées ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, pris pour application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 86-416 du 12 mars 1986 modifié fixant les conditions et modalités de prise en charge par l'État des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger ou entre la France et l'étranger des agents civils de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif ;

Vu le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités du règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'État, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés ;

Vu le décret n° 92-681 du 20 juillet 1992 modifié relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics ;

Le Conseil d'État (section sociale) entendu,

Décète :

Chapitre 1^{er}

Organisation générale

Section 1

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

Article 1

Sous réserve des dispositions de l'article 13, le président de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité nomme aux emplois. Il a autorité sur l'ensemble des personnels des services et signe tous actes relatifs à l'activité de la Haute autorité.

Pour l'accomplissement de la mission dévolue à la Haute autorité, le président est habilité, dans les conditions prévues à l'article 9, à conclure des conventions avec toute personne publique ou privée, française ou étrangère, et notamment avec des organismes ou services qui, dotés de compétences complémentaires de celles de la Haute autorité, peuvent lui apporter leur concours.

Dans le cadre des règles générales fixées par le collège, le président a qualité pour :

1° liquider et ordonnancer les recettes et les dépenses du budget de la Haute autorité ;

2° passer au nom de celle-ci tous contrats, conventions et marchés ;

3° recruter, gérer le personnel et fixer ses rémunérations.

Article 2

Pour l'exercice des pouvoirs mentionnés ci-dessus, le président de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité peut donner délégation de signature au directeur général.

Sur proposition du directeur général, le président peut également déléguer sa signature aux agents qui exercent une fonction de direction, dans les limites de leurs attributions.

Article 3

Le président de la Haute autorité est assisté de deux vice-présidents choisis par le collège en son sein.

Si le président se trouve empêché d'exercer sa mission par suite d'une incapacité temporaire, un des vice-présidents, désigné par le collège, exerce ses attributions.

Article 4

Le président de la Haute autorité perçoit une indemnité forfaitaire dont le montant annuel est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des Affaires sociales, de la Fonction publique et du Budget.

Section 2

Le collège

Article 5

Le collège se réunit sur convocation du président de la Haute autorité ou à la demande de la moitié de ses membres. L'ordre du jour des réunions est fixé par le président.

En cas d'absence ou d'empêchement, le président peut confier à l'un des vice-présidents le soin de présider la séance. Le collège ne peut valablement délibérer que si sept au moins de ses membres sont présents. Si ce quorum n'est pas atteint, le président peut convoquer à nouveau le collège sur le même ordre du jour dans un délai maximum de quinze jours ; le collège délibère alors valablement si cinq au moins de ses membres sont présents.

Article 6

Les délibérations du collège sont adoptées à la majorité des voix des membres présents.

Article 7

Le directeur général assiste aux réunions du collège. Il établit le procès-verbal des séances.

Le président peut inviter tout agent des services de la Haute autorité, en fonction de l'ordre de jour, à assister aux réunions du collège.

Le collège peut procéder à l'audition de toute personne dont la contribution lui paraît utile.

Article 8

Sous réserve de l'article 4, les membres du collège perçoivent une indemnité forfaitaire par séance dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des Affaires sociales, de la Fonction publique et du Budget.

Article 9

Le collège délibère sur toutes les questions relatives à l'exercice des pouvoirs et des missions de la Haute autorité, et notamment sur :

- les actions en justice ;
- les observations que la Haute autorité envisage de présenter devant les tribunaux en application de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée ;
- les vérifications sur place mentionnées à l'article 8 de la même loi ;
- le rapport spécial prévu par l'article 11 de la même loi ;
- les avis et recommandations émis en application des dispositions de l'article 15 de la même loi ;
- le rapport annuel prévu par l'article 16 de la même loi ;
- la désignation des membres du comité consultatif ;
- les conventions conclues avec toute personne publique ou privée, française ou étrangère, prévues au deuxième alinéa de l'article 1^{er} du présent décret.

Le collège délibère en outre sur :

- les conditions générales de recrutement, d'emploi et de rémunération du personnel ;
- le budget annuel et le cas échéant ses modifications en cours d'année ainsi que sur le programme d'activités qui lui est associé ;
- la présentation des résultats de l'exercice ;
- les acquisitions, échanges et aliénations de biens immobiliers ;
- l'acceptation ou le refus des dons et legs.

Le collège fixe son règlement intérieur. Il arrête, sur proposition du président, l'organisation et le règlement des services.

Section 3

Le comité consultatif

Article 10

Le comité consultatif créé auprès de la Haute autorité est composé de dix-huit membres désignés par le collège. Le mandat de ces membres d'une durée de trois ans est renouvelable une fois.

Le comité consultatif se prononce sur toute question qui lui est soumise par le collège. Ce dernier est seul destinataire de ses avis.

Article 11

Le comité consultatif désigne en son sein un président. Il est convoqué par ce dernier sur un ordre du jour fixé conjointement avec le président de la Haute autorité. Les modalités de fonctionnement du comité sont précisées par le règlement intérieur de la Haute autorité.

Article 12

L'exercice des fonctions de membre du comité consultatif donne lieu au versement d'indemnités forfaitaires par séance. Le montant de ces indemnités est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des Affaires sociales, de la Fonction publique et du Budget.

Chapitre 2

Organisation administrative

Section 1

Le directeur général

Article 13

Le directeur général est nommé par décret sur proposition du président de la Haute autorité. Il prépare les délibérations du collège et en assure l'exécution.

Il rend compte au président et au collège de la mise en œuvre de leurs décisions et délibérations ainsi que du fonctionnement des services de la Haute autorité.

Section 2

Organisation et règlement des services

Article 14

La Haute autorité peut disposer de délégués régionaux qu'elle désigne.

Le représentant de l'État dans le département apporte, en tant que de besoin, son concours à l'exercice des missions de la Haute autorité.

Article 15

Le règlement des services de la Haute autorité fixe l'organisation administrative et les modalités de fonctionnement et d'intervention de ces services. Il précise notamment les conditions dans lesquelles elle peut adresser aux personnes privées ou publiques les demandes prévues aux articles 5 et 6 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée.

Il détermine en outre d'une part les dispositions applicables à l'ensemble du personnel de la Haute autorité et notamment celles relatives à l'organisation du travail, à l'hygiène et à la sécurité du travail et d'autre part les règles de gestion et de représentation des agents de la Haute autorité.

Section 3

Dispositions relatives au personnel

Article 16

Des fonctionnaires, des magistrats ou des militaires peuvent être détachés ou mis à disposition auprès de la Haute autorité dans les conditions prévues par leur statut respectif.

Article 17

La Haute autorité peut recruter des agents non titulaires de droit public par contrat, employés à temps complet ou à temps incomplet pour une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.

Les agents contractuels de droit public recrutés par la Haute autorité sont soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé, à l'exception de celles de ses articles 1^{er}, 4 à 8, 28 et 29.

Le règlement des services précise les modalités d'application du présent article.

Chapitre 3

Dispositions financières et comptables

Article 18

I. Les ressources de la Haute autorité comprennent :

- la dotation de l'État et des autres collectivités publiques ;
- les subventions des organismes internationaux et les financements de la Communauté européenne ;
- les produits des dons et legs.

II. Les dépenses de la Haute autorité comprennent notamment :

- les dépenses de personnel ;
- les frais d'études, de fonctionnement, d'acquisitions et d'équipement ;
- les impôts et contributions de toute nature.

Article 19

Des régies de recettes et d'avances peuvent être instituées conformément aux dispositions du décret du 20 juillet 1992 susvisé.

Chapitre 4

Procédures applicables devant la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

Section 1

Saisine et examen des réclamations

Article 20

Toute personne physique ou morale qui saisit la Haute autorité dans les conditions prévues à l'article 4 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée doit faire connaître à celle-ci par écrit, en apportant toutes précisions utiles, les faits qu'elle estime constitutifs d'une discrimination, directe ou indirecte.

Article 21

La Haute autorité enregistre sans délai les réclamations dont elle est saisie et en informe par écrit l'auteur de la saisine. Le cas échéant, elle fait connaître à ce dernier que les faits invoqués n'entrent pas dans le champ de sa compétence ou que sa réclamation apparaît manifestement infondée.

Article 22

Dans le cas où elle engage le traitement de la réclamation, la Haute autorité informe à intervalles réguliers l'auteur de la saisine des démarches accomplies. Elle veille également à l'informer, le cas échéant, de l'existence de délais de prescription des actions en matière civile ou pénale et des recours contentieux devant la juridiction administrative.

Article 23

Lorsqu'il est procédé à des vérifications sur place dans les conditions prévues à l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, les résultats de celles-ci font l'objet d'un rapport écrit. Ce rapport est communiqué aux personnes intéressées par lettre recommandée avec accusé de réception. Ces personnes sont invitées à faire part de leurs observations dans un délai qui ne peut être inférieur à dix jours.

Article 24

Les personnes convoquées par la Haute autorité dans le cadre d'une demande d'explication sont prévenues au préalable, dans un délai d'au moins quinze jours, de l'objet de l'audition.

Article 25

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. Toute personne ayant concouru à ces travaux est soumise à une obligation de confidentialité.

Section 2

Vérifications sur place

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.

Nul ne peut être habilité s'il a fait l'objet d'une condamnation, incapacité ou déchéance mentionnée au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

L'habilitation peut être retirée en cas de manquement grave de l'agent à ses devoirs dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Lorsque le procureur général 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 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.

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.

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 transitoires

Article 34

A 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 35

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.

Fait à Paris, le 4 mars 2005.

Jean-Pierre Raffarin

Décret du 8 mars 2005 portant nomination des membres de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

Par décret du Président de la République en date du 8 mars 2005 :

Sont nommés membres du collège de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité :

Membres désignés par le Président de la République :

M. Louis Schweitzer.

Mme Nicole Notat.

Membres désignés par le président du Sénat :

Mme Marie-Thérèse Boisseau.

M. Claude-Valentin Marie.

Membres désignés par le président de l'Assemblée nationale :

M. Amar Dib.

Mme Fadéla Amara.

Membres désignés par le Premier ministre :

Mme Catherine Kopp.

M. Alain Bauer.

Membre désigné par le vice-président du Conseil d'État :

M. Jean-Michel Belorgey.

Membre désigné par le premier président de la Cour de cassation :

M. Bernard Challe.

Membre désigné par le président du Conseil économique et social :

M. Marc Gentilini.

M. Louis Schweitzer est nommé président du collège de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité.

Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 complétant pour l'outre-mer le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

Le Premier ministre,
 Sur le rapport du ministre de l'Outre-mer,
 Vu le code de l'organisation judiciaire ;
 Vu la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 modifiée relative à la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;
 Vu la loi n° 55-1052 du 6 août 1955 conférant l'autonomie administrative et financière aux Terres australes et antarctiques françaises, modifiée par les décrets n° 96-200 du 14 mars 1996 et n° 2003-1171 du 8 décembre 2003 ;
 Vu la loi n° 61-814 du 29 juillet 1961 modifiée conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer ;
 Vu la loi n° 85-595 du 11 juin 1985 modifiée relative au statut de l'archipel de Saint-Pierre-et-Miquelon ;
 Vu la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 modifiée relative à Mayotte ;
 Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité ;
 Vu le décret n° 56-935 du 18 septembre 1956 portant organisation administrative des Terres australes et antarctiques françaises, modifié par le décret n° 2004-438 du 21 mai 2004 ;
 Vu le décret n° 89-271 du 12 avril 1989 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de déplacements des personnels civils à l'intérieur des départements d'outre-mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'outre-mer à un autre ;
 Vu le décret n° 98-844 du 22 septembre 1998 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'État à l'intérieur d'un territoire d'outre-mer, entre la métropole et un territoire d'outre-mer, entre deux territoires d'outre-mer et entre un territoire d'outre-mer et un département d'outre-mer, Mayotte ou la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon ;
 Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité ;
 Vu l'avis du conseil général de Mayotte en date du 24 août 2005 ;

Vu l'avis du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en date du 1^{er} septembre 2005 ;
 Vu l'avis du gouvernement de la Polynésie française en date du 7 septembre 2005 ;
 Vu la saisine du conseil régional de la Guadeloupe en date du 19 août 2005 ;
 Vu la saisine du conseil régional de la Guyane en date du 19 août 2005 ;
 Vu la saisine du conseil régional de la Réunion en date du 19 août 2005 ;
 Vu la saisine du conseil régional de la Martinique en date du 22 août 2005 ;
 Vu la saisine du conseil général de Saint-Pierre-et-Miquelon en date du 18 août 2005 ;
 Vu la saisine du conseil général de la Guadeloupe en date du 19 août 2005 ;
 Vu la saisine du conseil général de la Guyane en date du 19 août 2005 ;
 Vu la saisine du conseil général de la Martinique en date du 22 août 2005 ;
 Vu la saisine du conseil général de la Réunion en date du 22 août 2005 ;
 Le Conseil d'État (section sociale) entendu, décrète :

Article 1

Le chapitre 6 du décret du 4 mars 2005 susvisé devient le chapitre 7. Les articles 34 et 35 du même décret deviennent les articles 39 et 40.

Article 2

Il est inséré, après le chapitre 5 du même décret, un chapitre 6 ainsi rédigé :

« Chapitre 6

« Dispositions relatives à l'outre-mer

« Art. 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".

« Art. 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.

« Art. 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.

« Art. 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".

« Art. 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. »

Article 3

Le ministre de l'Outre-mer est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 5 décembre 2005.

2. Les principaux textes de loi cités dans le rapport

I - Le code pénal

Article 225-1

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

Article 225-2

« La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 5° À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 6° À refuser d'accepter une personne à l'un des stades visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la Sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »

Article 432-7

« La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° À refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi ;
- 2° À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque. »

II - Le code du travail**Article L122-45**

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

III - Loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi « Le Pors »**Article 6**

« La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi.

Des conditions d'âge peuvent être maintenues par décret pour le recrutement par voie de concours dans des corps, cadres d'emplois ou emplois, lorsque l'accès à ceux-ci est subordonné à l'accomplissement d'une période de scolarité préalable d'une durée au moins égale à deux ans.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;
- 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

Article 6 bis

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au premier alinéa ;
- 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

Article 6 sexies

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. »

IV - Loi n° 89-462 du 06 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs, dite loi « Mermaz »

Article 1

« Le droit au logement est un droit fondamental ; il s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent.

L'exercice de ce droit implique la liberté de choix pour toute personne de son mode d'habitation grâce au maintien et au développement d'un secteur locatif et d'un secteur d'accession à la propriété ouverts à toutes les catégories sociales.

Aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses mœurs, son orientation sexuelle, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

En cas de litige relatif à l'application de l'alinéa précédent, la personne s'étant vu refuser la location d'un logement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Les droits et obligations réciproques des bailleurs et des locataires doivent être équilibrés dans leurs relations individuelles comme dans leurs relations collectives. »

V - Arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie, mentionnée à l'article L311-4 du code de l'action sociale et des familles

Article 1^{er}

« Dans le respect des conditions particulières de prise en charge et d'accompagnement, prévues par la loi, nul ne peut faire l'objet d'une discrimination à raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses, lors d'une prise en charge ou d'un accompagnement, social ou médico-social. »

VI - Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

Article 19

« En matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services, de fournitures de biens et services, d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, ainsi que d'accès à l'emploi, d'emploi et de travail indépendants ou non salariés, chacun a droit à un traitement égal, quelles que soient son origine nationale, son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte en ces domaines établit devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le précédent alinéa ne s'applique pas devant les juridictions pénales. »

VII - Code de l'Éducation

Article L111-1

« L'éducation est la première priorité nationale. Le service public de l'éducation est conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants. Il contribue à l'égalité des chances.

Outre la transmission des connaissances, la Nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs de la République.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les personnels mettent en œuvre ces valeurs.

Le droit à l'éducation est garanti à chacun afin de lui permettre de développer sa personnalité, d'élever son niveau de formation initiale et continue, de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle, d'exercer sa citoyenneté.

Pour garantir ce droit dans le respect de l'égalité des chances, des aides sont attribuées aux élèves et aux étudiants selon leurs ressources et leurs mérites. La répartition des moyens du service public de l'éducation tient compte des différences de situation, notamment en matière économique et sociale.

Elle a pour but de renforcer l'encadrement des élèves dans les écoles et établissements d'enseignement situés dans des zones d'environnement social défavorisé et des zones d'habitat dispersé, et de permettre de façon générale aux élèves en difficulté, quelle qu'en soit l'origine, en particulier de santé, de bénéficier d'actions de soutien individualisé.

L'acquisition d'une culture générale et d'une qualification reconnue est assurée à tous les jeunes, quelle que soit leur origine sociale, culturelle ou géographique. »

Article L112-1

« Pour satisfaire aux obligations qui lui incombent en application des articles L. 111-1 et L. 111-2, le service public de l'éducation assure une formation scolaire, professionnelle ou supérieure aux enfants, aux adolescents et aux adultes présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant. Dans ses domaines de compétence, l'État met en place les moyens financiers et humains nécessaires à la scolarisation en milieu ordinaire des enfants, adolescents ou adultes handicapés.

Tout enfant, tout adolescent présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé est inscrit dans l'école ou dans l'un des établissements mentionnés à l'article L. 351-1, le plus proche de son domicile, qui constitue son établissement de référence.

Dans le cadre de son projet personnalisé, si ses besoins nécessitent qu'il reçoive sa formation au sein de dispositifs adaptés, il peut être inscrit dans une autre école ou un autre établissement mentionné à l'article L. 351-1 par l'autorité administrative compétente, sur proposition de son établissement de référence et avec l'accord de ses parents ou de son représentant légal. Cette inscription n'exclut pas son retour à l'établissement de référence.

De même, les enfants et les adolescents accueillis dans l'un des établissements ou services mentionnés au 2° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles

ou dans l'un des établissements mentionnés au livre I^{er} de la sixième partie du code de la santé publique peuvent être inscrits dans une école ou dans l'un des établissements mentionnés à l'article L. 351-1 du présent code autre que leur établissement de référence, proche de l'établissement où ils sont accueillis. Les conditions permettant cette inscription et cette fréquentation sont fixées par convention entre les autorités académiques et l'établissement de santé ou médico-social.

Si nécessaire, des modalités aménagées d'enseignement à distance leur sont proposées par un établissement relevant de la tutelle du ministère de l'Éducation nationale.

Cette formation est entreprise avant l'âge de la scolarité obligatoire, si la famille en fait la demande.

Elle est complétée, en tant que de besoin, par des actions pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales coordonnées dans le cadre d'un projet personnalisé prévu à l'article L. 112-2.

Lorsqu'une scolarisation en milieu ordinaire a été décidée par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles mais que les conditions d'accès à l'établissement de référence la rendent impossible, les surcoûts imputables au transport de l'enfant ou de l'adolescent handicapé vers un établissement plus éloigné sont à la charge de la collectivité territoriale compétente pour la mise en accessibilité des locaux. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application de l'article L. 242-11 du même code lorsque l'inaccessibilité de l'établissement de référence n'est pas la cause des frais de transport. »

Article L141-5-1

« Dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit.

Le règlement intérieur rappelle que la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire est précédée d'un dialogue avec l'élève. »

3. Note sur l'action territoriale

La Haute autorité a décidé de créer à titre expérimental deux délégations régionales en métropole et deux en outre-mer, afin d'évaluer la pertinence d'une présence territorialisée. L'évaluation de ces expériences décidera de leur extension.

L'un des enjeux est bien sûr d'articuler au mieux l'action de la Haute autorité avec les missions dont sont investies les COPEC, (commissions pour la promotion de l'égalité des chances) au niveau départemental.

Les délégués régionaux de la HALDE s'appuient sur les partenaires identifiés au sein des réseaux existants en contact direct avec le public (aide sociale départementale ou conseil communal d'action sociale, agences locales pour l'emploi, maison de la justice et du droit, points d'accès aux droits, centre d'information du droit des femmes, bureau information jeunesse, point d'accueil et d'écoute jeunes, missions locales).

Le délégué à l'action régionale s'efforcera, par ailleurs, outre les missions générales qui lui sont confiées, de suivre les actions et initiatives menées par les préfets délégués à l'égalité des chances, nommés dans les départements suivants : Bouches-du-Rhône, Essonne, Nord, Seine-Saint-Denis, Rhône et Val-d'Oise. Les départements choisis ont la plus forte proportion de leur population vivant en ZUS. Un lien étroit sera établi avec ces préfets délégués dans le Nord et les Bouches-du-Rhône, où la HALDE est représentée par des délégués régionaux.

La mission des délégués régionaux consiste à :

- représenter la Haute autorité et assurer la promotion de son activité au niveau départemental et régional ;
- coordonner sur le terrain la mise en œuvre des actions de la Haute autorité ;
- recenser et valoriser les bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations, avec une attention toute particulière pour les initiatives communales et les bonnes pratiques des PME.

En effet, à côté des actions menées au niveau national par les grands groupes et les administrations, il existe dans toutes les régions des initiatives locales émanant soit des collectivités territoriales, soit du tissu associatif, soit enfin des PME. Très proches des publics concernés, ces initiatives sont souvent particulièrement efficaces et innovantes.

La HALDE tient à être informée des bonnes pratiques, et l'action territoriale qui sera expérimentée dans les régions Nord Pas-de-Calais et Provence - Alpes - Côte-d'Azur traduit cette volonté d'ouverture sur des actions de terrain. La même préoccupation a guidé la création d'antennes à la

Martinique et à la Réunion, avec le souci de prendre en compte la spécificité des départements d'outre-mer.

La HALDE a souhaité bénéficier de correspondants identifiés au sein des 99 préfectures, 77 d'entre elles ont, d'ores et déjà, désigné des correspondants, au 28 février 2006.

La HALDE a des liens privilégiés avec les commissions pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté, les COPEC. Une circulaire conjointe du ministère de l'Intérieur et du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement organise ces relations.

La circulaire

Le ministre d'État, ministre de l'Intérieur et de l'aménagement du territoire,

Le ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département

Objet : Coopération entre le représentant de l'État dans le département et la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)

Textes de référence :

Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité ; Décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité ; Circulaire NOR/INT/K/04/00117/C du 20 septembre 2004 relative aux missions nouvelles des COPEC.

Résumé : Cette circulaire vise à informer les préfets sur les missions et actions de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et à leur donner des instructions en matière de coopération mutuelle. La Grande cause nationale 2006 « égalité des chances » invite à valoriser parmi les axes de travail des COPEC les actions concrètes débouchant rapidement sur des résultats mesurables.

Préambule

Créée par la loi du 30 décembre 2004, la Haute autorité a été installée le 23 juin 2005 par le Président de la République. Elle a pour principale mission de « connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie » (article 1^{er} de la loi). Si l'État reste garant de la politique publique de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances, la Haute autorité dispose d'une

compétence d'attribution consistant dans le traitement des saisines individuelles et la promotion de l'égalité des chances.

Nous avons souhaité vous transmettre des informations et vous adresser des directives afin d'assurer la meilleure coopération entre les institutions chargées, chacune en ce qui la concerne, de cette politique publique, qui constitue un enjeu majeur de la cohésion sociale et, en particulier, sur :

- le rôle des préfets en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances,
- la coopération avec la Haute autorité.

La présente circulaire s'inscrit dans la droite ligne des instructions qui vous ont été adressées par la circulaire NOR/INT/K/04/00117/C du 20 septembre 2004 relative aux « commissions pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté » (COPEC), qui recentrait l'action des commissions sur la prévention des discriminations et étendait leur champ d'intervention à toutes les discriminations prohibées par la loi.

I - Rôle des préfets en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances

1.1 - Mise en œuvre de la politique publique

L'État met en œuvre la politique publique de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances. De manière générale chaque service déconcentré est en charge d'actions dans le cadre des instructions particulières qui lui sont assignées, sous votre autorité, par son ministère de tutelle. S'agissant de la lutte contre les discriminations liées à l'origine, le préfet de région préside la CRID (Commission régionale pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations), instance non seulement de décision du Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD), mais aussi lieu de débat sur cette politique et de mise en cohérence de l'action publique régionale.

Au plan départemental, la circulaire du 20 septembre 2004 assignait trois priorités aux COPEC, à savoir la mobilisation permanente des institutions et de la société civile, l'insertion professionnelle, la lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

Nous vous demandons de veiller à décliner ces priorités en objectifs opérationnels comportant des délais de mise en œuvre et une évaluation des actions engagées. Cette politique ambitieuse, qui implique des diagnostics locaux, une mobilisation de tous les partenaires, la définition d'une stratégie concertée et le lancement de plans locaux n'interdit pas, au contraire, de rechercher des actions exemplaires faciles à mettre en œuvre et à évaluer. C'est pourquoi elle doit

se décliner concrètement par la définition de quelques priorités partenariales en fonction du contexte local et prendre la forme d'actions ciblées.

Pour l'année 2006, la Grande cause nationale porte sur l'égalité des chances. Nous vous demandons de la relayer au plan local par une communication sur les actions engagées dans ce domaine. Vous ferez part d'ici juin prochain à la DMAT au ministère de l'Intérieur, à la DPM au ministère de l'Emploi, ainsi qu'à la HALDE d'une ou deux actions conduites en 2006 qui pourraient être valorisées dans le cadre de la Grande cause.

1.2 - Rôle du secrétaire permanent de la COPEC

La politique publique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances ne peut pas être seulement l'affaire de l'État. Vous veillerez à susciter et faciliter la participation active des collectivités territoriales, des entreprises, des partenaires sociaux et des associations aux travaux de la COPEC. À cet égard, le choix du secrétaire permanent de la COPEC, véritable relais local du dispositif pour en assurer la continuité entre les réunions plénières, la confiance que vous lui accorderez et qu'il aura su obtenir des partenaires, sont un gage de succès. Ce secrétaire permanent sera nommé désigné, vous lui adresserez une lettre de mission et veillerez à ce qu'il ait une disponibilité effective au service de cette mission. Le nom et les coordonnées de la personne que vous aurez désignée seront communiqués à la HALDE.

Le secrétaire permanent de la COPEC n'est en aucun cas le représentant local de la HALDE, mais un interlocuteur privilégié de celle-ci.

Sa mission sera orientée vers deux types d'actions :

1.2.1 - Capitalisation des initiatives locales

Qu'elles aient été à l'initiative des partenaires de la COPEC ou extérieures à celle-ci, les initiatives locales de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances doivent être inventoriées et valorisées par celle-ci. Le plan départemental de lutte contre les discriminations s'attachera à recenser l'existant et à déterminer des actions prioritaires à court, moyen et long termes. Il précisera le calendrier de mise en œuvre de ces actions. Le secrétaire permanent aura pour tâche, sous l'autorité d'un membre du corps préfectoral, d'identifier ces initiatives locales, d'assurer le suivi des groupes de travail de la COPEC, de rédiger et d'actualiser le plan départemental.

1.2.2 - Transmission des réclamations individuelles

Depuis l'installation de la HALDE, les secrétaires permanents n'ont plus à instruire les réclamations individuelles dont ils sont saisis. Celles qui seraient en cours de traitement par les secrétaires permanents devront être transmises à la Haute autorité avec l'accord écrit des victimes. Désormais, les secrétaires permanents devront inciter les victimes de discrimination à saisir directement la Haute autorité.

II - Axes de coopération entre les préfets et la Haute autorité

Autorité administrative indépendante, la Haute autorité n'a pas vocation à définir la politique de l'État en la matière mais elle participe à sa mise en œuvre dans la limite de ses attributions. À ce titre, elle est un partenaire essentiel avec lequel vous êtes appelés à coopérer.

Un délégué à l'action régionale est responsable à la HALDE des relations avec les autorités locales en charge de cette politique publique, ainsi qu'avec les partenaires impliqués, tant publics que privés. Il met en œuvre l'expérimentation décrite ci-dessous et représente de manière générale votre contact au sein de la Haute autorité [voir coordonnées jointes].

2.1 - Expérimentation de délégations régionales

La Haute autorité conduit en 2006 une expérimentation visant à évaluer la valeur ajoutée d'un délégué régional dans le partenariat local. Cette expérimentation est actuellement menée dans trois régions (Nord - Pas-de-Calais, Provence - Alpes - Côte d'Azur, Martinique). L'évaluation de cette expérimentation déterminera l'intérêt qu'il y a ou non à généraliser le dispositif.

Le délégué régional n'aura pas, sauf outre-mer, à participer à l'instruction des réclamations individuelles. Sa mission consiste à faire connaître le droit, sensibiliser et mobiliser les acteurs, représenter la Haute autorité dans les diverses instances locales, être le relais local des actions de la Haute autorité, recenser les initiatives locales susceptibles de constituer des bonnes pratiques transférables.

Le délégué régional s'insérera dans le partenariat régional, départemental et local existant. Pour ce faire, vous voudrez bien lui désigner un correspondant privilégié membre du corps préfectoral qui devrait être, lorsqu'il existe, le préfet délégué pour l'égalité des chances. Le rôle de ce correspondant consistera à discuter des axes de coopération avec la HALDE, faire un point régulier avec le délégué régional et à lever les difficultés qui se présenteraient. Vous voudrez bien recevoir vous-même ce délégué régional une fois par an.

Au quotidien, le délégué régional constituera un réseau de partenaires investis dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, dans le but de constituer des relais de proximité ou thématiques. À ce titre, le secrétaire permanent sera un interlocuteur privilégié du délégué régional.

Régions non couvertes par l'expérimentation

Dans les régions non couvertes par l'expérimentation, le délégué à l'action régionale de la Haute autorité se tient à votre disposition et à celle des membres des COPEC. Inversement, il prendra contact avec les préfetures dans le cadre de ses missions. Pour ce faire, et de la même façon que cela est demandé dans les régions expérimentales, nous vous invitons à désigner un membre du corps préfectoral comme correspondant du délégué. Le fonctionnaire qui remplira cette fonction ne doit pas être identifié par le partenariat local comme le représentant de la Haute autorité, mais seulement comme le contact privilégié entre le délégué à l'action régionale de la Haute autorité et vous-même.

Nous ne verrions naturellement que des avantages à ce que dans les départements où ils ont été nommés, les préfets délégués pour l'égalité des chances ou les sous-préfets chargés de mission pour la politique de la ville soient désignés pour remplir cette fonction. Dans tous les cas, vous voudrez bien faire connaître au président de la Haute autorité le nom et les coordonnées de la personne que vous aurez désignée. Cette dernière peut d'ores et déjà contacter le délégué à l'action régionale de la HALDE au 01 55 31 61 35, ou par mel : eric.pelisson@halde.fr

2.2 - Information mutuelle

Afin de mieux faire connaître la Haute autorité auprès des partenaires et du grand public, vous informerez les membres des COPEC sur ses missions, les modalités de sa saisine et ses actions. Vous serez destinataires du rapport public annuel de la Haute autorité. Vous diffuserez largement les supports de communication de la Haute autorité qui vous seront adressés. Vous ferez connaître l'adresse de son site Internet : www.halde.fr

Vous informerez la HALDE des initiatives locales dont vous avez connaissance. Cette information lui permettra de recenser les différentes initiatives locales et de les évaluer. À son tour, la HALDE vous adressera, à destination des groupes de travail des COPEC, les bonnes pratiques nationales et/ou locales.

Vous nous transmettez, sous le timbre du secrétariat général, DMAT, pour ce qui concerne le ministère de l'Intérieur, et de la DPM / bureau AC12 emploi formation, pour ce qui concerne le ministère de l'Emploi, ainsi qu'à la Haute autorité, un rapport annuel d'activité des COPEC. Ce rapport comprendra un bilan du fonctionnement de la COPEC, une présentation des principales actions conduites dans l'année selon le modèle figurant en annexe de la présente circulaire et une synthèse du plan départemental. Vous pourrez y adjoindre les plans territoriaux, les diagnostics locaux, les travaux d'études et de recherches, les supports des différentes actions de communication et de formations locales, les publications et de manière générale tout document que vous jugerez utile. Vous transmettez ce rapport en décembre pour l'année écoulée. S'agissant de l'année 2005, vous veillerez à nous adresser le rapport d'activité en juin prochain.

2.3 - Axes de coopération

Chaque préfet recevra annuellement des informations relatives aux affaires concernant son département dont la HALDE aura été saisie. S'agissant des procédures d'enquête et/ou de vérification sur place, la Haute autorité en informera le préfet concerné chaque fois que nécessaire.

Dans le courant de l'année 2006, la Haute autorité proposera des sessions de sensibilisation et d'information à destination des secrétaires permanents des COPEC. Ces sessions devront être un moyen d'actualiser leurs compétences suite à l'élargissement du champ de lutte contre les discriminations instauré par la loi du 30 décembre 2004 et conféré aux COPEC par la circulaire du 20 septembre 2004. La HALDE mettra à leur disposition des supports pédagogiques destinés à l'ensemble des membres des COPEC.

Vous pouvez inviter la Haute autorité à participer à toute manifestation exceptionnelle, à une réunion de la COPEC ou d'un groupe de travail. Pourra y répondre un membre du collège dans la mesure de sa disponibilité, le délégué régional lorsqu'il existe ou le délégué à l'action régionale, voire tout agent compétent de la Haute autorité selon la nature de la manifestation en question. Inversement, chaque fois que cela sera opportun, la Haute autorité pourra solliciter des membres des COPEC pour les associer à la valorisation des travaux d'études et de recherches qu'elle entend mener.

4. Note sur la dimension européenne et tableau comparatif

La HALDE a posé les premiers jalons de partenariats européens et internationaux.

Partenariats avec les homologues étrangers

La HALDE a mis en place des partenariats privilégiés avec ses homologues européens et canadiens.

Les deux vice-présidents du collège, Mme Marie-Thérèse Boisseau et M. Claude-Valentin Marie ont participé en novembre 2005 à une Conférence européenne, organisée à Bruxelles par le Centre belge pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme sur le thème du handicap. Une visite a par ailleurs été effectuée à Bruxelles le 25 janvier 2006, par le directeur général de la HALDE accompagné de trois agents, afin d'identifier les problématiques communes dans le traitement des dossiers juridiques mais aussi dans la mise en œuvre d'actions de promotion de l'égalité. Un partenariat sera mis en place au cours de l'année 2006 au niveau opérationnel afin de développer les échanges concrets entre les deux institutions.

Le président de la HALDE ainsi que deux membres du collège, Mme Fadela Amara et M. Alain Bauer ont rencontré les présidents des Commissions britanniques pour l'égalité raciale et l'égalité entre les sexes ainsi que leurs interlocuteurs dans les différents ministères britanniques et un groupe de réflexion indépendant, au cours d'un déplacement à Londres au début de l'année 2006. Malgré les différences d'approche française et britannique, il est apparu important qu'une nouvelle rencontre à un niveau opérationnel soit prévue au cours du premier semestre 2006 afin que soient mises place des modalités concrètes d'échanges.

Par ailleurs le président de la HALDE a reçu M. Marc-André Dowd, président par intérim de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse au Québec afin de poser les premiers jalons d'un échange suivi entre les deux institutions. Il s'agit en premier lieu de partager une expérience dans le domaine de la lutte contre la discrimination en matière de procédures de traitement des plaintes aux différentes étapes (recevabilité, médiation, enquête, recommandations, mesures de redressement, action devant le tribunal). Il s'agira d'identifier les points forts mais aussi les difficultés rencontrées et les solutions éventuelles données. En second lieu il s'agit d'ouvrir ce partenariat aux programmes et projets mis en place dans les deux institutions dans le champ de la promotion de l'égalité (sessions de forma-

tion, production de brochures d'information, organisation d'événements, mises sur pied de tables de concertation, échanges de bonnes pratiques etc.).

La HALDE comme interlocuteur d'organisations européennes et internationales

Mme Marie-Thérèse Boisseau a établi un contact en juin 2005 avec M. Orhun, représentant du président du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'Homme (BIDDH) de l'OSCE pour la lutte contre l'intolérance et les discriminations contre les musulmans. Elle a participé à une conférence du BIDDH présidé par M. Christian Strohal, à Varsovie en septembre 2005, où elle a pu établir un contact avec M. Weisskirchen, représentant du président pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, ainsi que madame Crickley, alors représentante du président pour tous les autres types de discriminations, et M. Yves Doutriaux, représentant permanent de l'OSCE à Vienne. La plupart des intervenants (représentants officiels et ONG) ont eu une approche générale autour du racisme et de l'antisémitisme. Les autres formes de discrimination ont fait l'objet de très peu d'interventions. L'élargissement des centres d'intérêt à toutes les formes de discrimination est une entreprise à laquelle la HALDE apportera sa contribution.

Par ailleurs, des membres du collège et des agents de la HALDE ont régulièrement participé à des conférences ou séminaires, organisés par l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance), instance de « monitoring » du Conseil de l'Europe, chargée de la lutte contre la violence, les discriminations, les préjugés auxquels sont confrontés des personnes ou des groupes de personnes, notamment au motif de la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique. Ses activités sont regroupées en trois volets : l'approche pays-par-pays, les relations avec la société civile et les travaux sur des thèmes généraux. Toujours dans le cadre du Conseil de l'Europe, le collège, en la personne de Mme Marie-Thérèse Boisseau, a été représenté en novembre 2005 au Forum pour le futur de la démocratie sur la « participation civique »¹.

Le président de la HALDE a rencontré également la présidente de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC), Mme Anastasia Crickley, en février 2006. Il a été entendu que les deux institutions échangeaient régulièrement des informations concernant les problèmes de discrimination sur l'origine.

¹ Le 3^e sommet des chefs d'État et du Gouvernement du Conseil de l'Europe a décidé d'établir un forum pour la démocratie. Ce premier forum s'est organisé à l'invitation du ministre polonais des Affaires étrangères, sur le thème de la « participation civique ».

Enfin, la HALDE fait partie du comité de pilotage du programme « Pour la diversité - Contre la discrimination ». Il s'agit d'une campagne d'information européenne qui a été lancée en juin 2003. La campagne vise à transmettre un message positif sur la diversité au moyen d'un large éventail de canaux, tels que la télévision ou les publicités imprimées, les séminaires, les événements médiatiques et les brochures d'information, ainsi que sur la nouvelle législation européenne en faveur de la lutte contre la discrimination dans les différents États membres. Depuis son lancement, la campagne a participé à une centaine d'événements nationaux et a bénéficié d'une grande visibilité en Europe.

Participation au Réseau européen des organismes chargés de promouvoir l'égalité dans les pays membres de l'Union européenne

La Haute autorité participe enfin au réseau européen Equinet, réseau des organismes chargés de promouvoir l'égalité dans les pays membres de l'Union européenne. Ce réseau facilite le développement de la coopération et l'échange d'informations, d'expertise juridique, de bonnes pratiques. Il favorise également le dialogue entre les organismes nationaux et les institutions communautaires. Les membres de ce réseau sont les organismes nationaux de promotion de l'égalité des États membres de l'Union ainsi que les organismes équivalents de trois pays candidats (Bulgarie Roumanie et Turquie) et de la Norvège.

Les structures de lutte contre les discriminations dans les pays de l'Union européenne (L'Espagne, le Luxembourg et l'Allemagne ne disposent pas encore de structures de lutte contre les discriminations)

Nom de l'organisme	Date de création	Statut	Motifs traités	Budget et Ratio Budget (annuel)/habitant (estimation)*	Effectifs
AUTRICHE					
Médiateur pour l'égalité des Chances entre hommes et femmes	1991	Agence gouvernementale	Sexe		
Médiateur pour l'Égalité au travail	2005	Agence gouvernementale	Sexe, âge, orientation sexuelle, origine ethnique, religion et croyance		
Médiateur pour l'Égalité ethnique biens et services	2005	Agence gouvernementale	Origine ethnique		20
BELGIQUE					
Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR)	1993	Organisme public indépendant « sui generis »	Race, couleur, ascendance, origine nationale, ou ethnique, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, âge, conviction religieuse ou philosophique état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique	4 350 000 € 0,45 €/habitant	65 équivalents temps plein + 20 personnes sur des activités liées et projets
Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes	2003	Organisme public paraétatique	Sexe	4 367 000 € 0,43 €/habitant Total : 8 717 000 € 0,87 €/habitant	27
CHYPRE					
Commissaire pour l'administration (médiateur)	1991	Fonctionnaire public à statut indépendant	Race ou origine ethnique, religion ou croyance, handicap, âge, orientation sexuelle, sexe	–	33
DANEMARK					
Institut danois pour les Droits de l'Homme	2003	Institut national des Droits de l'Homme conformément aux principes de Paris de 1993. dépend du ministère des Affaires étrangères mais bénéficie d'un statut d'institution indépendante à gestion autonome	Race, origine ethnique. Cependant, l'Institut danois détient et fait usage de la possibilité de travailler sur d'autres motifs de discrimination dans le cadre de recherches et d'études, de préparation d'avis et de rédaction de rapports	10 000 000 € dont 800 000 € (pour la lutte contre les discriminations) 0,02 €/habitant	100 personnes dont 10 sur la lutte contre les discriminations

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

Nom de l'organisme	Date de création	Statut	Motifs traités	Budget et Ratio Budget (annuel)/habitant (estimation)*	Effectifs
ESTONIE					
Chancelier de la Justice	1992	Haut fonctionnaire indépendant désigné par le Parlement sur proposition du Président de la République pour un mandat de sept ans	Genre, race, origine ethnique, couleur, langue, origine, religion ou convictions religieuses, opinions politiques ou autres, propriété ou statut social, âge, handicap, orientation sexuelle, et autres motifs spécifiés par la loi	–	43
FINLANDE					
Médiateur pour les minorités	Non com.	Autorité administrative indépendante	Origine ethnique	–	Non communiqué
FRANCE					
Haute autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité	2004	Autorité administrative indépendante	L'âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée à une ethnique, une nation, une race, apparence physique, handicap, état de santé, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales	10 700 000 € 0,17 €/habitant	50 Objectif : 66 en 2006
GRÈCE					
Médiateur	1998	Autorité administrative indépendante	Race et origine ethnique, âge, croyances religieuses ou autres, orientation sexuelle, genre, handicap	–	175
HONGRIE					
Commissaire parlementaire aux droits des minorités ethniques et nationales	1993	Autorité indépendante	Origines nationales ou ethniques (répertoriées dans la liste de la Loi LXXVII de 1993 sur les droits des minorités ethniques et nationales)	14 561 265 € 1,45 €/habitant	16
IRLANDE					
Autorité pour l'Égalité	1999	Organisme statutaire indépendant	Origine ethnique, sexe, orientation sexuelle, état civil, situation familiale, âge, incapacité, croyances religieuses, appartenance à la communauté des gens du voyage (travellers)	5 451 000 € 1,20 €/habitant	53
ITALIE					
Office italien de lutte contre la discrimination raciale	2004	Agence gouvernementale	Race, origine ethnique, religion	2 035 357 € 0,03 €/habitant	30
LETTONIE					
Bureau national letton pour les Droits de l'Homme	1995	Autorité administrative indépendante	Race, couleur, langue, sexe, handicap, orientation sexuelle, religion, croyance, conviction politique ou autre, origine nationale ou sociale, fortune, naissance ou autre distinction	–	25
LITUANIE					
Office du Médiateur pour l'égalité des chances	1999	Institution publique	Race et origine ethnique, sexe, handicap, âge, orientation sexuelle, religion, croyance, et autres motifs prévus par la loi lithuanienne comme l'origine sociale indépendante	227 000 € 0,06 €/habitant	9
PAYS-BAS					
Commission pour l'Égalité de traitement	1994	Organisme public indépendant	Lutte contre toutes les formes de discrimination	3 500 000 € 0,66 €/habitant	45
POLOGNE					
Seul le médiateur subsiste après l'abolition du plénipotentiaire en charge de ces questions	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué	–	–

Annexes

Nom de l'organisme	Date de création	Statut	Motifs traités	Budget et Ratio Budget (annuel)/habitant (estimation)*	Effectifs
PORTUGAL					
Commission pour l'Égalité et contre la Discrimination Raciale	1999	Organisme institué au sein du Commissariat pour l'immigration et les minorités ethniques	Race, couleur, nationalité, origine ethnique	Pas de budget autonome. Le budget de la Commission est celui du Haut Commissariat pour l'immigration et les minorités ethniques (ACIME).	18
SLOVAQUIE					
Centre national slovaque pour les Droits de l'Homme	1993	Personne morale indépendante	Tous les motifs couverts par les directives race et emploi	–	17
SLOVÉNIE					
Bureau pour l'Égalité des Chances	1992	Agence gouvernementale	Nationalité, race ou origine ethnique, sexe, santé, handicap, langue, convictions religieuses ou autres, âge, orientation sexuelle, éducation, situation financière ou sociale ou autres distinctions	341 600 € 0,17 €/habitant	10
SUÈDE					
Bureau de l'Ombudsman contre la discrimination ethnique	1986	Autorité administrative indépendante	Origine ethnique, religion, croyance	2 603 000 € 0,37 €/habitant	30
RÉPUBLIQUE TCHEQUE					
Défenseur public des droits (médiateur)	1999	Autorité publique indépendante	Non communiqué	–	–
ROYAUME-UNI					
Commission pour l'Égalité raciale	1976	Organisme public indépendant	discriminations raciales liées à la couleur de peau, la race ou l'origine ethnique, la nationalité	30 000 000 €	200
Commission pour l'Égalité des chances	1975	Organisme public indépendant	Sexe, transsexualité	14 243 700 €	130
Commission pour les droits des handicapés	2000	Organisme public indépendant	Handicap	23.891.300 €	192
Irlande du Nord	1999	Organisme public indépendant	Sexe, race, âge, conviction religieuse, opinion politique, orientation sexuelle	9 295 100 € Total : 1,3 €/habitant	143

*Le ratio est obtenu en divisant le budget alloué à la structure par la population du pays (les budgets ont été soit communiqués par les autorités concernées elles-mêmes, soit extraits des fiches par pays disponibles sur la page électronique d'Equinet. Les ratio des structures dont les compétences débordent la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ne sont pas répertoriés puisque non pertinents.

5. Lettre aux entreprises et tableau des réponses

Paris, le 5 décembre 2005

Monsieur le président,

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité est convaincue que l'emploi est au cœur de la lutte contre les discriminations, à toutes ses étapes : l'accès aux stages, le recrutement, les formations, le déroulement de carrière. Elle constate d'ailleurs que la moitié des réclamations dont elle est saisie concerne le secteur de l'emploi.

De nombreuses grandes entreprises ont signé la charte de la diversité. Elles sont également nombreuses à s'engager dans des accords cadres et conventions sur notamment l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou encore l'emploi des personnes handicapées, et je m'en réjouis.

Dans le cadre de la mission qui lui a été confiée, la Haute autorité entend faire connaître et promouvoir des procédures et pratiques de nature à faire progresser l'égalité réelle des droits et des chances.

C'est dans cette perspective qu'elle appelle votre attention sur les mesures jointes à la présente lettre.

La Haute autorité souhaite vivement bénéficier des enseignements que vous tirerez de la mise en œuvre de ces mesures ; elle est attentive à toute proposition ou initiative complémentaire que vous pourriez suggérer ; elle cherchera en effet à encourager, de façon permanente, l'échange d'expériences et l'adaptation, après évaluation comparative, des meilleures pratiques.

J'attacherai beaucoup de prix à être informé, dès février, des mesures que vous aurez prises dans le cadre de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité, de façon à ce que la Haute autorité puisse en faire état dans son premier rapport annuel qui paraîtra en mars 2006. La Haute autorité est résolue tout autant à mettre en lumière les bonnes pratiques qu'à dénoncer les discriminations qu'elle aura pu mettre en évidence.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Louis Schweitzer

Propositions de mesures

1/ Mettre en place des procédures d'accès aux stages et à l'emploi qui évitent toute discrimination prohibée :

- transparence dans l'ouverture des postes ;
- évaluation des candidats à travers des grilles d'analyse des compétences objectives ;
- recours à des méthodes de recrutement fondées sur des mises en situation professionnelle qui privilégient le savoir-faire ;
- suppression de la photo, de toute mention d'origine, de toute formule manuscrite sur les CV ou les lettres de motivation ;
- expérimentation, le cas échéant, du CV anonyme.

2/ Offrir aux collègues, lycées et universités des stages dont les responsables de ces établissements, notamment ceux situés dans les zones sensibles, choisiraient sous leur responsabilité les bénéficiaires.

3/ Établir des bilans de gestion des ressources humaines de manière à identifier et corriger les pratiques discriminatoires dans le déroulement des carrières. Une attention particulière doit être apportée à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à l'élimination du « plafond de verre » qui freine le déroulement de carrières de certaines personnes à raison de leur origine.

4/ Élargir les conditions d'accès à la formation professionnelle permettant une égalité des chances dans le déroulement de carrière et la promotion interne.

5/ Prendre des mesures volontaristes pour mettre en œuvre concrètement le droit à l'accès et le maintien [dans] l'emploi des travailleurs handicapés, comme l'exige la loi du 11 février 2005.

6/ Mener des actions de sensibilisation et de formation en direction des responsables de recrutement pour aider à une prise de conscience et à un changement des pratiques.

7/ Créer des outils de suivi afin d'évaluer l'efficacité des actions engagées. À cet égard, il ne faut pas hésiter à utiliser la méthode de contrôle, dite autotesting déjà pratiquée avec succès par certaines entreprises.

8/ Assurer avec les partenaires sociaux, dans le cadre d'accords spécifiques ou dans celui du comité d'entreprise, un suivi des actions engagées pour éliminer les discriminations et promouvoir l'égalité des chances.

I Entreprises ayant communiqué des informations

Nom de l'Entreprise	Correspondant
ACCOR	oui
AIR France KLM	oui
ALCATEL	oui
ALSTOM	oui
AREVA	oui
ASF (Autor. Sud France)	oui
APRR (Autor. Paris-Rhin-Rhône)-Gr. Eiffage	oui
AXA	oui
BARCLAYS BANK	oui
BNP PARIBAS	oui
BONDUELLE	oui
BOUYGUES SA CHALLENGER	oui
BQ FED CRÉDIT MUTUEL	oui
CAISSE DES DÉPÔTS ET DES CONSIGNATIONS	oui
CARREFOUR	oui
CASINO	oui
CLUB MED	oui
CRÉDIT AGRICOLE	oui
DANONE	oui
DASSAULT	oui
DASSAULT AVIATION	oui
EADS	oui
EDF	oui
EIFFAGE	oui
ELIOR	oui
ESSO	oui
EURONEXT	oui
FIMALAC	oui
FRANCE TELECOM	oui
FRANCE TÉLÉVISIONS	oui
GAZ DE FRANCE	oui
GECINA	oui
GENERAL ELECTRIC INTERNATIONAL	oui
GEOPHYSIQUE	oui
GLAXOSMITHKLINE	oui
GUYENNE ET GASCOGNE	oui
HERMES	oui
HEWLETT PACKARD	oui
HSBC	oui
IBM FRANCE	oui
INGENICO	oui
IPSOS	oui
LAFARGE	oui
LA FRANCAISE DES JEUX	oui
LA POSTE	oui
L'ORÉAL	oui
LVMH	oui

Nom de l'Entreprise	Correspondant
MANPOWER	oui
MATTEL FRANCE	oui
MCDONALD'S	oui
METROPOLE TV	oui
MICHELIN	oui
NEOPOST	oui
NESTLÉ	oui
NEXITY	oui
NRJ GROUP	oui
PAGES JAUNES GROUPE	oui
PIERRE ET VACANCES	oui
PPR	oui
PSA PEUGEOT-CITROËN	oui
PUBLICIS	oui
RATP	oui
RENAULT	oui
RENAULT TRUCKS	oui
RHODIA	oui
SANOFI AVENTIS	oui
SCHLUMBERGER	oui
SCHNEIDER ELECTRIC	oui
SEB	oui
SIEMENS	oui
SNCF	oui
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	oui
SODEXHO ALLIANCE	oui
SPIR COMMUNICATION	oui
SUEZ	oui
TETRA PAK	oui
THOMSON	oui
TOTAL	oui
VEOLIA ENVIRONNEMENT	oui
VIVENDI UNIVERSAL	oui
WENDEL INVESTISSEMENT	oui
AGF	non
AIR LIQUIDE	non
AMERICAN EXPRESS FRANCE	non
ASSYSTEM	non
BANQUE DE FRANCE	non
CAP GEMINI	non
CNP ASSURANCES	non
COCA-COLA FRANCE	non
COURTOIS	non
DEXIA	non
DHL DANZAS AIR & OCEAN	non
ESSILOR INTERNATIONAL	non
FAURECIA	non
GALERIES LAFAYETTE	non
GÉNÉRALI ASSURANCES	non
GEODIS	non

KLEPIERRE (FILIALE BNP PARIBAS)	non
PERNOD RICARD	non
SAFRAN	non
SAINT GOBAIN (CIE DE)	non
SCOR	non
STERIA	non
TF1	non
VALEO	non
VINCI	non
ZODIAC	non
XEROX FRANCE	non

II Entreprises n'ayant pas communiqué d'informations

Nom de l'Entreprise	Correspondant
ATOS ORIGIN	oui
BACOU-DALLOZ	oui
CARBONE LORRAINE	oui
LAGARDÈRE	oui
NEXANS	oui
PROCTER & GAMBLE	oui
REMY COINTREAU	oui
ROBERT BOSCH	oui
SELECTION DU READER'S DIGEST	oui
ABB SA	non
ALTADIS	non
ALTEN	non
ALTRAN	non
APRIL	non
BEIERSDORF	non
BOLLORE INVESTISSEMENT	non
CAMAÏEU	non
CFI INFORMATIQUE	non
CISCO SYSTEMS	non
EDS FRANCE	non
EMAP FRANCE	non
EUROTUNNEL	non
GÉNÉRALE DE SANTÉ	non
IMERYS	non
MAUREL ET PROM	non
MEDIDEP	non
MICROSOFT FRANCE	non
NATEXIS BANQUES POPULAIRES	non
RODRIGUEZ GROUP	non
SANFORD	non
SR TELEPERFORMANCE	non
STMICROELECTRONICS	non
TECHNIP	non
TRIGANO	non
UBI SOFT ENTERTAINMENT	non
UNIBAIL	non
UNILOG	non
WHIRLPOOL	non

6. Tableau d'exécution du budget

Tableau d'exécution du budget 2005

N° de compte		Budget prévisionnel adopté le 23 mai 2005*	Consommation au 31/12/2005	Solde non consommé	% d'exécution
60 - 61 - 62	Fonctionnement hors personnel	4 656 393	2 306 968	2 349 425	50 %
60	Achats	670 800	478 531	192 269	71 %
61	Locations, réparations, études, ...	2 628 405	1 672 090	956 315	64 %
62	Missions, honoraires, communication, ...	1 357 188	156 347	1 200 841	12 %
63 - 64	Fonctionnement de personnel	2 843 607	962 551	1 881 056	34 %
	Total	7 500 000	3 269 519	4 230 481	44 %

* Publié au Bulletin officiel du ministère de l'Emploi du 30 août 2005

Le budget prévisionnel pour 2005 de la HALDE s'élève à 10,7 millions d'euros. Le collège, installé le 6 mars 2005, dans un souci de transparence a opéré un ratio prorata temporis, et a voté l'affectation du budget pour une somme ramenée à 7,5 millions d'euros. L'exécution du budget traduit, dans les pourcentages de consommation des lignes, la montée en puissance progressive de l'activité de la HALDE.

7. Sondage CSA

À la demande de la HALDE, un sondage a été effectué fin décembre 2005 par l'Institut CSA pour appréhender la perception des discriminations dans l'opinion sur un échantillon de 1001 personnes âgées de 18 ans et plus, constitué d'après la méthode des quotas.

La création de la HALDE répond à une attente forte des citoyens. Sa raison d'être, ses modalités d'action sont en phase avec les préoccupations des citoyens : pour 94 % des interviewés, il est important de lutter contre les discriminations. Avec un tel score, aucun clivage social ou politique. Mais parle-t-on toujours de la même chose, quand on aborde les discriminations ? Les personnes interrogées estiment majoritairement que la discrimination est essentiellement liée à une certaine forme de racisme : 57 % des répondants indiquent spontanément qu'il s'agit à leurs yeux de traitements de la personne en fonction de son origine, de sa nationalité, de la couleur de sa peau ou de sa religion. Le deuxième type de définition de la discrimination est lié à la différenciation sociale.

Lutter contre les discriminations oui, donc, mais lesquelles ? « Toutes », répondent nos interviewés : elles sont toutes citées par plus de 50 %. Il paraît, cependant, encore plus important d'agir contre celles qui concernent la santé, le handicap, la situation de famille, le pays d'origine, l'apparence physique, l'appartenance à une ethnie, une race.

L'urgence perçue de lutter contre les discriminations apparaît liée, non seulement à une représentation de ce que doit être la vie en société, mais aussi à son vécu personnel : près d'une personne sur cinq affirme avoir été victime de discriminations

et plus de six sur dix considèrent qu'il n'est pas impossible qu'elles le soient à l'avenir. Près d'un jeune sur quatre a le sentiment d'avoir subi un tel traitement, 26 % des ouvriers, 20 % des salariés et 33 % des chômeurs. Géographiquement on ne relève pas de différences significatives, hormis un décalage entre l'Île-de-France et la province (29 % des résidents de la région capitale affirment avoir été victimes de discriminations).

L'avenir n'est guère aperçu avec sérénité : deux tiers des répondants affirment pouvoir être un jour victime de discriminations. Ce chiffre grimpe à plus de 80 % des jeunes, des chômeurs.

D'accord sur le principe et les objectifs, que pensent les interviewés de la naissance de la HALDE ? La création de la HALDE apparaît utile pour 82 % de nos répondants. On considère la Haute autorité comme une structure répondant à de vrais besoins, de vraies attentes. La confiance à l'égard de la HALDE se mesure par ailleurs à la propension des personnes à contacter l'autorité si elles étaient victimes de discriminations. Plus de six personnes sur dix déclarent qu'elles feraient appel à la HALDE pour que cessent les discriminations dont elles pourraient être éventuellement victimes.

Reste qu'il faudra probablement à la HALDE, comme à tout organisme nouveau, du temps pour devenir une référence incontournable pour toute personne victime de discriminations : 16 % des Français identifient aujourd'hui la HALDE. Mais déjà, 78 % pensent qu'une personne s'estimant victime de discriminations peut contacter l'Autorité en envoyant un courrier. Plus encourageant encore : deux citoyens sur trois approuvent la possibilité pour la HALDE de délivrer des amendes en cas de discrimination.

8. Les conventions

Convention Sciences-Po

Entre

La Fondation nationale des sciences politiques (FNSP), ayant son siège 27, rue Saint-Guillaume, 75337 Paris CEDEX 7, représentée par son administrateur, M. Richard Descoings

et

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), ayant son siège 11, rue Saint-Georges, 75009 Paris, représentée par son président, M. Louis Schweitzer

Préambule

La FNSP et la HALDE souhaitent, dans le cadre de leurs missions respectives, unir leurs efforts en faveur de la promotion de l'égalité des chances et dans la lutte contre les discriminations qui constituent un véritable fléau pour la cohésion sociale dans notre pays.

Elles envisagent dans cette perspective de développer une collaboration et des partenariats fondés sur la mobilisation de leurs ressources et de leurs complémentarités.

Ceci étant rappelé, il a été convenu ce qui suit.

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les conditions et les modalités de collaborations entre la HALDE et la FNSP en vue de :

- favoriser le développement et la valorisation de la recherche et de l'expertise liées aux thèmes des discriminations et de la promotion de l'égalité;
- mettre à la disposition de la HALDE des données précises actualisées et scientifiques sur les thèmes de travail et de réflexion relevant de sa compétence.

Article 2 : Modalités de mise en œuvre

Chaque collaboration donnera lieu préalablement à sa mise en œuvre à la conclusion d'une convention particulière qui fera expressément référence à la présente convention cadre. Chaque convention précisera notamment les moyens à mettre en œuvre par chacune des parties pour la réalisation de ces actions, les obligations des parties et les modalités de diffusion des travaux réalisés dans le cadre de ces actions.

Article 3 : Domaines de coopération

Il est convenu que les coopérations entre la FNSP et la HALDE pourront notamment prendre les formes suivantes :

- Promotion de la recherche sur les questions de lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité sous la forme de contrats de recherche ou d'allocation(s) de recherche financés par la HALDE.
- Accueil d'étudiants de Sciences-Po en stage au sein des services de la HALDE.
- Conception de dossiers documentaires, offrant une synthèse des principales sources d'information, des références bibliographiques et ressources documentaires majeures, sur les principaux centres d'intérêt de la HALDE et mise en place d'un système de veille documentaire permettant de communiquer régulièrement à la HALDE des informations précises et actualisées concernant son domaine de compétence.
- Accès privilégié de la HALDE aux ressources documentaires de la FNSP.

Article 4 : Durée et résiliation de la convention

La présente convention prendra effet à compter de la date de sa signature par les deux parties. Elle est renouvelable d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par une des parties en cours d'année. La présente convention pourra être résiliée par un des partenaires sous réserve d'un préavis de trois mois.

En cas de résiliation, la FNSP et la HALDE conviendront des modalités de résiliation ou de poursuite des conventions particulières conclues en application de la présente convention.

Article 5 : Droit applicable

La présente convention est régie pour tout ce qui la concerne par le droit français.

En foi de quoi, chacune des parties a dûment paraphé et signé la présente convention.

Fait à Paris en deux exemplaires originaux, un pour chacune des parties, le 24 février 2006.

Pour la HALDE
Louis SCHWEITZER
Président de la HALDE

Pour la FNSP
Richard DESCOINGS
Administrateur de la FNSP

Convention FNAIM

Convention entre la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM)

Entre

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), autorité administrative Indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004, 11 rue Saint-Georges, 75009 Paris, représentée par son président, Louis SCHWEITZER,

Et

La Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM), syndicat professionnel de l'immobilier, 129, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75047 Paris CEDEX 08, représentée par son président en exercice, René PALLINCOURT.

La Haute autorité et la FNAIM sont ci-après dénommées collectivement les « Parties ».

Préambule

La Haute autorité a reçu pour mission de lutter contre toutes les discriminations prohibées par la loi ou un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France et elle assure la promotion de l'égalité.

Pour mener à bien ses missions, la Haute autorité développe des partenariats avec les acteurs de la société civile afin de promouvoir des démarches de sensibilisation et de diffusion des bonnes pratiques.

Les discriminations ne sont pas absentes du secteur du logement. Malgré l'existence d'un arsenal juridique et de décisions juridictionnelles de plus en plus nombreuses, l'ampleur du phénomène nécessite la sensibilisation et l'information des acteurs et la mise en place de pratiques susceptibles de garantir le caractère objectif non discriminatoire des choix opérés par les bailleurs. À cette fin, la Haute autorité a engagé un partenariat avec la Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM).

La FNAIM en tant que première organisation professionnelle de l'immobilier entretient des rapports privilégiés avec les pouvoirs publics et elle est amenée à dialoguer avec les instances européennes et nationales. Elle souhaite s'engager avec la Haute autorité dans la diffusion d'actions de sensibilisation et la promotion de bonnes pratiques.

Il a donc été convenu, d'un commun accord, de favoriser un partenariat qui permette de formaliser des actions répondant aux objectifs communs de lutte contre les discriminations dans le secteur de l'immobilier.

Article 1^{er} : Objet de la convention

La Haute autorité et la FNAIM engagent une collaboration afin de mettre en œuvre des bonnes pratiques destinées à mieux lutter contre les discriminations dans le secteur de l'immobilier privé.

Les objectifs de cette collaboration sont de mobiliser les adhérents de la FNAIM, de faciliter les réflexions, les échanges sur la discrimination au logement et de sensibiliser les professionnels du logement privé aux enjeux et aux différents aspects de ce type de discrimination.

Article 2 : Axes de collaboration

Cette collaboration s'articulera autour des grands axes suivants :

- Construire des outils de sensibilisation à la lutte contre les discriminations ;
- Sensibiliser les adhérents de la FNAIM ;
- Développer un engagement réciproque d'information ;
- Élaborer des outils afin de favoriser et d'identifier les bonnes pratiques ;
- Promouvoir les différentes actions menées par chacun des signataires.

Article 3 : Actions soutenues par la HALDE et la FNAIM

Action 1 : Construire des outils de sensibilisation à la lutte contre les discriminations

La FNAIM élabore des supports d'information à destination de ses adhérents pour les aider à appréhender toutes les nouveautés en matière d'immobilier. Ces outils pourront servir de relais auprès des adhérents sur la question des discriminations :

- La FNAIM s'est dotée d'un code de déontologie qui intègre un rappel de la loi concernant les discriminations associées à d'éventuelles sanctions disciplinaires. Ce rappel correspond aux articles 225-2 et 432-7 du code pénal.
- La « Revue bleue », qui traite de sujets portant sur l'actualité juridique et comporte des analyses juridiques et des rubriques liées à la pratique des adhérents, consacrer un dossier thématique à la question des discriminations dans le logement privé, et accueillera des commentaires d'arrêts rédigés par les juristes de la Haute autorité.

Action 2 : Sensibiliser les adhérents de la FNAIM

En tant que gestionnaire de l'École supérieure de l'immobilier (ESI), la FNAIM propose des formations, initiales ou continues, s'adressant à la fois aux collaborateurs déjà en poste et aux particuliers souhaitant intégrer les professions immobilières. Ces formations s'appuient sur des partenariats pédagogiques ciblés.

La Haute autorité doit mener des actions de communication et d'information propre à assurer la promotion de l'égalité.

Elle doit, conformément à la mission qui lui est confiée, favoriser la mise en œuvre de programmes de formation.

Parce que la formation est un moyen de sensibiliser les acteurs, un groupe de travail HALDE/FNAIM est mis en place afin d'élaborer des contenus de formation sur le droit existant et les bonnes pratiques qui pourraient être diffusés aux adhérents de la FNAIM dans le cadre de la formation initiale ou continue au sein de l'ESI.

Action 3 : Développer un engagement réciproque d'information

L'engagement réciproque HALDE/FNAIM porte sur l'information mutuelle relative aux membres de la FNAIM qui pourraient être mis en cause devant la Haute autorité et aux sanctions qui pourraient être prises par la FNAIM, dans le respect des procédures d'instruction propres à chacun des organismes.

Action 4 : Élaborer des outils afin de favoriser et d'identifier les bonnes pratiques

Les parties s'engagent à élaborer des outils afin de favoriser et d'identifier les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations telle que la fiche de renseignements destinée aux candidats locataires.

La Haute autorité pourra donner des avis et recommandations sur des documents produits par la FNAIM.

Action 5 : Promouvoir les différentes actions menées par chacun des signataires

La HALDE et la FNAIM s'engagent à échanger et à diffuser de l'information sur les actions répertoriées dans la présente convention, notamment aux moyens de leur publication respective et de leur site Internet.

Article 4 : Comité de pilotage

La supervision et l'évaluation régulière du projet seront assurées par un comité de pilotage composé de représentants de la FNAIM, de professionnels de l'immobilier et de la HALDE. Ce comité de pilotage se réunira au moins deux fois par an afin de suivre l'évolution des différentes actions menées.

Article 5 : Durée - Évaluation

La présente convention est conclue pour une durée de 12 mois à compter de la signature. Elle est renouvelée par tacite reconduction et sera soumise à une évaluation annuelle. L'évaluation sera menée conjointement par la FNAIM et la HALDE afin d'analyser les résultats d'un point de vue qualitatif et quantitatif, à savoir :

- Impact des actions sur les pratiques discriminatoires.
- Conformité des résultats à l'objet de la convention et aux conditions d'exécution.
- Réajustement possible des actions menées en fonction des résultats.

Article 6 : Résiliation

La présente convention peut être résiliée à la demande de l'une des parties sous réserve d'un préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 12 décembre 2005.

En deux exemplaires originaux, soit un pour chaque partie.

Les signataires :

Le président de la HALDE	Le président de la FNAIM
Louis SCHWEITZER	René PALLINCOURT

Convention CNB

Entre

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), autorité administrative indépendante, créée par la loi du 30 décembre 2004, dont le siège social est 11, rue Saint-Georges, 75009 Paris

Ci-après désignée et représentée par son président, Louis SCHWEITZER

d'une part
et

Le Conseil national des barreaux (Conseil national), Établissement d'utilité publique doté de la personnalité morale, institué par la loi n° 901259 du 31 décembre 1990, chargé de représenter la profession d'avocat notamment auprès des pouvoirs publics.

Ci-après désigné et pris en la personne de son président, faisant élection de domicile au siège social 22, rue de Londres, 75009 Paris

d'autre part,

Il est préalablement exposé ce qui suit :

La HALDE est une autorité administrative indépendante, créée par la loi du 30 décembre 2004, compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Elle a pour mission d'identifier les pratiques discriminatoires, de les combattre et de résoudre concrètement les problèmes qu'elles posent.

Dans le cadre de, ses missions légales, la Haute autorité mène des actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en œuvre de programmes de formation.

Le Conseil national a pour mission de représenter la profession d'avocat, notamment auprès des pouvoirs publics. Il est chargé, aux termes des dispositions de l'article 21-1 de la loi du 31 décembre 1971 modifiée, d'unifier les règles et usages de la profession, de définir les principes d'organisation et d'harmonisation de la formation et de promouvoir, par tous les moyens, la profession et l'image de l'avocat, ainsi que de développer la communication institutionnelle.

Les parties définissent les conditions de leur partenariat comme suit :

Article 1^{er} : Lutte contre les discriminations

Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la HALDE dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État. 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, ainsi que par le biais d'une association de lutte contre les discriminations.

La HALDE assiste la victime de discrimination dans la constitution de son dossier. Elle aide la victime à identifier les procédures adaptées à son cas. Elle dispose à ce titre d'un pouvoir d'enquête et peut procéder à des vérifications sur place. 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. Enfin, la HALDE peut présenter des observations devant toute juridiction.

Il existe manifestement des intérêts convergents du Conseil national et de la profession d'avocat dans la voie contentieuse pour lutter par une action concertée contre toutes les formes de discrimination.

À ce titre, le Conseil national s'engage à communiquer le nom des avocats référents dans les procédures en cours pour soutenir les interventions de la HALDE sur le territoire national. Le mode opératoire suivant est retenu : saisine par la HALDE du Conseil national pour communication, au cas par cas, et en fonction de la nature des dossiers, du nom d'un avocat territorialement compétent.

Le Conseil national tiendra à jour une liste des avocats référents ayant suivi la formation spécifique décrite à l'article 2 de la présente convention.

Article 2 : Formation des avocats

Les Parties ont convenu d'élaborer en commun un module de formation des avocats portant spécialement sur les aspects processuels de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Ce module pédagogique de base, duplicable par les Centres de formation (CRFPA), s'articule autour de quatre points :

- 1 - Les textes de référence en matière de lutte contre les discriminations.
- 2 - La phase précontentieuse et la gestion de la preuve.
- 3- Le fonctionnement de la HALDE (liens Barreau/HALDE/Juridictions).
- 4- La phase contentieuse comprenant également un module médiation.

Il est convenu qu'un représentant de la HALDE sera présent pour les premières formations délivrées dans les Centres en 2006.

Le module de formation sera proposé de manière équivalente en formation continue et en formation initiale pour permettre la constitution d'un groupe d'avocats référents au sein du Conseil national. Une liste des avocats formateurs sera également établie.

Par ailleurs, la HALDE s'engage à proposer des stages au sein de la Haute autorité dans le cadre de la réalisation du projet pédagogique individuel des élèves avocats (2 à 4 postes par an pour des périodes de 6 mois ; soit quatre stagiaires par an en fonction du chevauchement des périodes calendaires).

Compte tenu de la limitation du nombre de places disponibles, le Conseil national sera chargé par sa commission de la formation professionnelle de sélectionner les candidats au regard notamment de leur formation théorique dans le droit de la discrimination.

La HALDE s'engage également, par ses contacts avec les associations intervenant dans le domaine de la discrimination, à identifier les stages potentiels pour les élèves avocats, soit au sein de ces associations, soit au sein d'entreprises ou organismes partenaires, et à transmettre l'information au Conseil national.

Article 3 : Colloque annuel

Les parties ont convenu dans le cadre du présent partenariat d'organiser un colloque annuel sur les aspects de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Le premier colloque s'est tenu le 12 décembre 2005 à la Maison de la Chimie. Il a permis de dresser un premier état des lieux de la discrimination par une présentation notamment de l'état de la jurisprudence en ce domaine et des expé-

riences croisées de la pratique du droit de la discrimination dans ses aspects de droit pénal et de droit social.

Article 4 : Permanence des relations entre la HALDE et le Conseil national

Un groupe de travail composé de trois avocats désignés par le Conseil national et de trois représentants de la Haute autorité se réunira périodiquement pour assurer le suivi de l'application de la présente convention.

Article 5 : Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée de trois années à compter de sa signature. Sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties 2 mois avant l'expiration de cette période, elle est tacitement reconductible par périodes annuelles. Chaque partie pouvant alors y mettre fin un mois avant la date anniversaire.

Fait à Paris, le 12 janvier 2006

En deux exemplaires originaux

Pour la Haute autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité	Pour le Conseil national des barreaux
---	--

Le président Louis SCHWEITZER	Le président bâtonnier Michel BENICHOU
----------------------------------	---

Convention Public Sénat

Convention de partenariat entre Public Sénat et la HALDE

La chaîne parlementaire-Public Sénat, société anonyme au capital de 120 000 euros, immatriculée au Registre national des entreprises le 16 février 2000 sous le N° RCS Paris B 429 528 904, ayant son siège social 15, rue de Vaugirard, 75006 Paris, représentée par son président-directeur général, M. Jean-Pierre Elkabbach, dénommée ci-après Public Sénat, d'une part

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), 11-15, rue Saint-Georges, 75009 Paris, représentée par son président, Louis Schweitzer d'autre part

Public Sénat et la HALDE sont ci-après dénommées collectivement les « parties » et individuellement une « Partie ».

Il a été exposé ce qui suit

Public Sénat est une société anonyme ayant pour objet la conception et la programmation des émissions de télévision de présentation des travaux du Sénat ainsi que des émissions d'accompagnement. Public Sénat a également pour ambition de rendre accessible au plus grand nombre le débat

public en diffusant intégralement les discussions démocratiques et les événements politiques, sociaux et économiques partout où ils ont lieu, du local au global, et en accompagnant ces retransmissions de reportages et de débats permettant d'éclairer les téléspectateurs sur leurs enjeux. PUBLIC SÉNAT est diffusée sur le câble, le satellite, l'ADSL, la TNT, les téléphones mobiles de la 3^e génération et sur Internet.

La HALDE, créée par la loi du 30 décembre 2004, a pour mission de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité. Conformément à l'article 15 de la loi, la Haute autorité doit mener des actions de communication et d'information propres à assurer ses missions auprès de tous les publics.

Les Parties ont conclu le présent contrat de partenariat :

Il a été arrêté et convenu ce qui suit

Article 1^{er} : Objet

Les Parties organisent entre elles un échange d'information et de visibilité.

Elles reconnaissent et déclarent que le contrat est conclu à titre non exclusif, ne donnera pas lieu à rémunération et ne saurait être considéré comme un contrat de parrainage.

Article 2 : Obligation des Parties

Public Sénat fera ses meilleurs efforts pour présenter dans ses programmes les activités de la HALDE et pour organiser des débats sur son antenne qui abordent les questions de discrimination et d'exclusion. Public Sénat pourra à ce titre citer le sigle LA HALDE.

Public Sénat fera par ailleurs ses meilleurs efforts pour retransmettre les réunions de travail et les auditions publiques que la HALDE pourrait organiser. Public Sénat fera tous ses efforts pour que ces travaux puissent avoir lieu dans les salles audiovisuelles du Sénat, et ceci afin d'en faciliter la captation et la diffusion.

La HALDE fera ses meilleurs efforts pour associer Public Sénat dans ses différentes campagnes de communication, et pour informer Public Sénat de ses travaux susceptibles de donner lieu à une retransmission télévisuelle. La HALDE pourra reproduire le logo de Public Sénat, et indiquer le thème et les horaires de diffusion des programmes de Public Sénat. Aucune exploitation commerciale d'éléments des programmes de Public Sénat, quels qu'ils soient (titres, éléments de décors, personnages, musiques, extraits, photos, etc.), ne pourra être effectuée par la HALDE, sans l'accord préalable et écrit de Public Sénat.

Les Parties feront leurs meilleurs efforts pour s'informer de la survenance ou l'organisation de tout évènement, manifestation ou autre susceptible d'intéresser l'une ou l'autre des Parties.

Les Parties s'engagent à respecter l'indépendance de chacune des parties et à ce qu'aucun élément de leur conduite dans le cadre de leurs activités respectives ne puisse, en quoi que ce soit, nuire à la bonne réputation de l'autre, sous toute réserve de la compétence de la Haute autorité en matière de plainte de discrimination et de promotion de l'égalité.

Article 3 : Durée

Le contrat est conclu pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature. Au cours du dernier trimestre précédant le renouvellement, un bilan sera réalisé afin d'envisager les modalités de sa poursuite.

Chaque Partie pourra résilier le contrat, de plein droit et sans formalité judiciaire, à tout moment par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, moyennant le respect d'un préavis d'un mois.

Article 4 : Droit applicable - Litige

Le contrat est soumis au droit français.

En cas de différend portant sur la validité, l'interprétation, l'exécution ou la résiliation du contrat (un « litige »), y compris les accords particuliers passés en exécution de celui-ci, les Parties s'efforceront de trouver une solution amiable avant toute autre démarche.

À défaut d'accord amiable, le règlement du litige sera soumis aux tribunaux compétents de Paris, même en cas de pluralité de défendeurs ou d'appel en garantie d'un tiers.

Fait à Paris, le 17 octobre 2005

En deux exemplaire originaux, soit un pour chaque Partie.

LA HALDE

Public Sénat

Convention CNIL

Préambule

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) concourent au respect des droits des personnes dans leurs champs de compétence respectifs définis par les lois n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 et n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée.

Les compétences légales des deux autorités administratives indépendantes peuvent s'avérer, dans bien des cas, complé-

mentaires, les pratiques discriminatoires étant en effet susceptibles de s'appuyer sur des traitements, automatisés ou non, de données à caractère personnel au sens de la loi du 6 janvier 1978. Les deux autorités peuvent ainsi s'apporter un concours mutuel dans la lutte contre les discriminations et la protection des personnes à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Conformément à l'article 11-4° de la loi du 6 janvier 1978 et à l'article 1^{er} du décret n° 2005-215 du 4 mars 2005, la HALDE et la CNIL décident de conclure la présente convention afin de définir les modalités de leur partenariat.

Article 1^{er} : Communication des informations et documents nécessaires à l'accomplissement des missions de l'autorité partenaire

1. Lorsque l'une des deux autorités est saisie d'une demande entrant exclusivement, au regard des éléments portés à sa connaissance par l'intéressé, dans le domaine de compétence de l'autorité partenaire, elle transmet la demande à cette dernière après avoir sollicité l'accord de l'intéressé, qui peut être considéré comme acquis à l'expiration d'un délai fixé par l'autorité ayant reçu la demande et porté à la connaissance de l'intéressé.

2. Lorsque la HALDE, à l'occasion de l'instruction d'une réclamation, a connaissance de traitements, automatisés ou non, de données à caractère personnel susceptibles de contrevenir aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978, elle communique à la CNIL les éléments d'information nécessaires à son action. Lors de cette communication, la HALDE peut demander à la CNIL d'être rendue destinataire en retour, dans les conditions prévues à l'article 6 de la loi du 30 décembre 2004, de toutes informations et pièces nécessaires à l'exercice de sa mission, ainsi que des suites données par la CNIL à ses éventuelles demandes d'études, de vérifications ou d'enquêtes en lien avec la réclamation dont elle est saisie.

3. Lorsque la CNIL, à l'occasion de l'instruction d'une saisine ou d'un dossier de formalités préalables ou de la réalisation d'une mission de contrôle, a connaissance de traitements, automatisés ou non, de données à caractère personnel susceptibles de conduire à une pratique discriminatoire, elle communique à la HALDE les éléments d'information nécessaires à son action. À cette occasion, la CNIL peut demander à la HALDE, conformément à l'article 21 de la loi du 6 janvier 1978, à être rendue destinataire en retour de l'appréciation portée par la Haute autorité sur les faits qui lui sont soumis.

4. Les autorités partenaires se transmettent également les avis, recommandations, études et communications présentant un intérêt commun.

Article 2 : Missions d'information et de contrôle

Les autorités partenaires peuvent décider, en concertation, la réalisation de missions d'information, de réflexion ou contrôle sur des thèmes ou des dossiers particuliers d'intérêt commun. Ces missions peuvent être conduites de façon conjointe.

Les autorités partenaires demeurent responsables, chacune en ce qui la concerne, du respect des procédures fixées par les textes applicables.

Article 3 : Actions de communication conjointes

Les autorités partenaires peuvent décider la réalisation d'actions de communication conjointes sur des thèmes ou des dossiers particuliers d'intérêt commun.

Article 4 : Formation des personnels

Les personnels de la HALDE ou de la CNIL peuvent bénéficier de formations dispensées par l'autorité partenaire. Ces formations portent notamment sur les domaines de compétence respectifs des autorités partenaires, sur leur organisation, sur les modalités pratiques de traitement des dossiers et sur les avis, recommandations, études et communications présentant un intérêt commun.

Article 5 : Correspondants HALDE- CNIL

Les autorités partenaires désignent chacune un correspondant, agent des services, chargé en tant que de besoin de faciliter la mise en œuvre des actions de partenariat prévues dans la présente convention.

Article 6 : Suivi de la convention

Les autorités partenaires conviennent, en tant que de besoin, de rencontres régulières pour examiner les conditions d'application de la présente convention et préciser les suites données aux demandes qui ont fait l'objet d'une transmission ou d'une information en application de la présente convention.

Article 7 : Entrée en vigueur de la convention

La présente convention de partenariat entrera en vigueur à compter de son approbation par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité et par la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Le président de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, Louis SCHWEITZER	Le président de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, Alex TÜRK
---	--

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

11, rue Saint-Georges - 75009 Paris - Numéro azur : 08 1000 5000 - www.halde.fr

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

11, rue Saint-Georges - 75009 Paris - Numéro azur : 08 1000 5000 - www.halde.fr

Diffusion La Documentation française

29-31, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
Tél. : 01 40 15 70 00
Fax : 01 40 15 68 00
www.ladocumentationfrancaise.fr



Prix : 10 euros
ISBN : 2-9526389-0-X
Imprimé en France