



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

Délibération n°2011-67 du 28 mars 2011

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et notamment son préambule ;

Vu la Convention Européenne des Droits de l'Homme ;

Vu le Pacte des Nations Unies sur les droits civils et politiques ;

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 le code du travail et notamment ses articles L. 1111-1, L.1121-1, L.1321-3, L.1131-1 et suivants ;

Vu le code pénal ;

Vu la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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 la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

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 :

En 2010, la haute autorité a été saisie de 12 467 réclamations, 2% de ces saisines ont posé la question de l'existence de discriminations religieuses. Ces réclamations émanent principalement de personnes estimant avoir subi une discrimination dans l'accès à l'emploi ou dans leur carrière professionnelle, dans l'application de la réglementation publique, dans l'accès à l'éducation, la formation, au logement ou encore à un bien ou un service.

Depuis sa création la haute autorité a adopté plus de 80 délibérations en matière de discrimination religieuse, à l'occasion desquelles elle a mis en œuvre l'ensemble des modalités d'intervention dont elle dispose : avis, médiation, recommandation, observations devant les juridictions, transaction pénale, transmission au procureur de la République.

A l'occasion de l'examen de ces saisines, la haute autorité a été amenée à donner sa position sur différentes formes de manifestations d'une conviction religieuse : le port d'une tenue vestimentaire, le suivi d'un régime alimentaire particulier ou encore l'observance de fêtes religieuses.

Les délibérations de la haute autorité sur le port de signes religieux ont souvent été au cœur du débat public en France sur l'équilibre à trouver entre expression de la liberté religieuse et laïcité.

Eu égard au foisonnement du débat, il est apparu nécessaire à la haute autorité de consulter la société civile afin d'approfondir son analyse de la réalité du terrain et des questions liées à l'exercice de la liberté religieuse dans l'entreprise.

Dans ce but, la haute autorité a organisé depuis décembre 2010 une série de tables rondes et d'entretiens particuliers auxquels ont été conviées des personnalités issues du secteur privé, des partenaires sociaux, des entreprises publiques et privées de plusieurs secteurs d'activités, des personnalités qualifiées (universitaires, juristes, sociologues,...).

Le constat que l'on peut dresser aujourd'hui (voir exposé des motifs partie I) est celui d'une prise en compte pragmatique du fait religieux qui ne saurait masquer des interrogations et des crispations croissantes.

L'ensemble des personnalités consultées a convenu de la nécessité de privilégier le dialogue, gage de cohésion sociale, et de respecter les principes fondamentaux dont celui de liberté religieuse.

Comme la Halde a eu l'occasion de le montrer dans ses délibérations, des réponses existent sur ces sujets dans le cadre du dispositif juridique actuel (voir exposé des motifs partie II) mais certains aspects méritent d'être clarifiés, et d'autres pourraient évoluer.

Dans ce contexte, la haute autorité relève la nécessité de mettre en place un cadre de concertation dédié à la réflexion sur la prise en compte du fait religieux dans le monde du travail. Un nombre croissant de personnes morales de droit privé se voient confier des missions de service public ou d'intérêt général ; aujourd'hui se pose avec plus d'acuité la question de l'adéquation de leur statut à leurs missions et des conséquences qui en découlent pour leurs agents. Cette problématique est particulièrement présente dans le secteur du social, du médico-social et de la petite enfance ainsi que dans le secteur privé hospitalier où pour des missions identiques il existe une gestion soit publique, soit privée.

Le Collège de la haute autorité recommande au gouvernement :

1. *de confier au Défenseur des droits, la mise en place d'un cadre de dialogue s'appuyant sur l'expertise de ses services, portant sur la prise en compte du fait religieux dans le secteur public et privé, en y associant notamment les partenaires sociaux. Ce dialogue pourrait, dans un premier temps, porter sur les points suivants :*
 - *contribuer à mutualiser les bonnes pratiques et à fournir des points de repère sur la portée du principe de liberté religieuse dans le monde du travail afin d'accompagner les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines ;*
 - *examiner l'opportunité d'étendre aux structures privées des secteurs social, médico-social et de la petite enfance chargées de missions de service public ou d'intérêt général, les obligations –notamment de neutralité, qui s'imposent aux structures publiques de ces secteurs ;*

2. *de clarifier les conditions d'application de la circulaire DHOS/G 2005-57 du 2 février 2005 relative à la laïcité dans les établissements de santé en précisant les conditions d'application du principe de neutralité aux établissements de santé privés d'intérêt collectif (ESPIC) chargés d'une ou de plusieurs missions de service public et de préciser si le gouvernement entend donner à ce concept de neutralité une portée juridique en particulier au regard de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (loi HPST).*

Le Président



Eric MOLINIÉ