

The background of the top half of the page is a solid red color. Scattered across this background are numerous white silhouettes of people in various poses and activities, representing diversity. Some are walking, some are sitting in wheelchairs, some are carrying bags, and some are in pairs. A horizontal dashed white line runs across the middle of the page, separating the title from the rest of the background.

# Rapport annuel 2007

**HALDE**

08 1000 5000  
[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

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





# PRÉSENTATION DE LA HALDE

**La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est une autorité administrative indépendante créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.**

Elle est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Les discriminations prohibées par la loi portent notamment sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une « race ».

La HALDE mène des actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en œuvre de programmes de formation.

La HALDE est composée d'un Collège de 11 membres qui décide des suites à donner aux réclamations et formule des recommandations.

Un Comité consultatif, dont les membres sont nommés par le Collège, est associé à ses travaux. La HALDE dispose de services placés sous l'autorité du Président.

## Le traitement des réclamations

La HALDE peut être saisie par lettre par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un parlementaire. Elle peut également être saisie, avec l'accord de la victime, par toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations. Toute saisine par lettre fait l'objet d'une réponse écrite.

La HALDE peut se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

La HALDE instruit les réclamations qui lui sont adressées en utilisant les pouvoirs d'investigation dont elle dispose. C'est ainsi qu'elle peut demander à toute personne physique ou morale et aux personnes publiques, des explications, et la communication d'informations et de documents. Elle peut également procéder à des vérifications sur place et entendre toute personne dont elle juge l'audition utile.

Lorsque les demandes d'explication, de communication, d'information 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 utile.

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

L'instruction des réclamations donne lieu à des projets de délibérations soumis au Collège 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 informe le procureur de la République des faits paraissant constitutifs d'un délit portés à sa connaissance.

À la demande des parties ou d'office, les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent inviter la HALDE à présenter des observations sur les faits de discriminations dont elles sont saisies.

La HALDE peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions. Cette audition est de droit.

La HALDE peut proposer une transaction comportant une amende et la réparation du préjudice subi par la victime ainsi que des mesures de publicité.

Cette transaction est soumise à l'homologation du procureur de la République. En cas de refus de la transaction ou de l'inexécution de celle-ci, elle peut procéder par citation directe devant la juridiction pénale.

## La promotion de l'égalité, l'étude et l'animation de la recherche

La HALDE s'attache à promouvoir l'égalité en menant des actions de communication, en conduisant des travaux de recherche, en identifiant et en encourageant les bonnes pratiques, en établissant des partenariats avec des 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.

FERME  
POUR VOUS



Discrimination ?  
Je saisis la HALDE.

**HALDE**

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

08 1000 5000  
[www.halde.fr](http://www.halde.fr)



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

OUVERT  
À TOUS



L'égalité,  
ça s'affiche et  
ça s'applique.

**HALDE**

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

08 1000 5000  
[www.halde.fr](http://www.halde.fr)



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

# SOMMAIRE

Le mot du Président	p. 04
Le Collège	p. 06
Le Comité consultatif	p. 08
L'organisation administrative en 2007	p. 09
Les indicateurs d'activité	p. 10
Le rapport financier 2007	p. 15
Partie 1. Les suites réservées aux délibérations de la HALDE	p. 16
Partie 2. Le traitement des réclamations	p. 22
Partie 3. Le déploiement des actions de promotion de l'égalité	p. 48
Partie 4. Les tests de discrimination	p. 72
Partie 5. Le logement : une priorité en 2007	p. 74
Partie 6. L'action régionale	p. 92
Partie 7. L'action européenne et internationale	p. 98
Partie 8. Recueil des principales délibérations du Collège en 2007	p. 107
Annexes	p. 121



## LE MOT DU PRÉSIDENT

En 2007, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a atteint la force de la maturité.

Plus de 6 000 réclamations ont été reçues, plus de 7 000 ont été traitées, le Collège a adopté près de 600 décisions.

L'autorité du Collège est d'abord morale ; aussi est-il satisfaisant de voir que plus des deux tiers de ses décisions, qu'il s'agisse des recommandations générales, des médiations, des transactions pénales, des interventions en justice ont été suivies d'effets concrets.

2007 a vu, en application de la loi qui a créé la HALDE, le remplacement de la moitié des membres du Collège. La continuité de l'action de la haute autorité après ce changement est le plus bel hommage rendu à ceux dont le mandat s'est achevé et que je salue.

2007, Année européenne de l'égalité des chances, a été aussi une année importante dans le domaine de la promotion et de l'égalité des chances : la HALDE a poursuivi l'action engagée avec les grandes entreprises, mis en place un partenariat avec les intermédiaires de l'emploi, engagé, à travers la conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat, une action de longue durée dans le logement, mené une première réflexion sur les questions d'éducation et de formation.

En 2008, la HALDE poursuivra son action pour atteindre les objectifs fixés en 2005 et qui demeurent actuels :

- une société fondée sur la cohésion, l'égalité réelle des chances tout au long de la vie, le respect de l'égalité des droits et de la dignité de toutes les personnes en toutes circonstances, le refus de toutes les exclusions ;
- la réussite d'un modèle d'intégration républicaine qui assure le respect des droits de l'homme, s'enrichit de la diversité des personnes et des cultures, met en œuvre une authentique laïcité.

Si la France n'a pas à rougir de son rang dans ces deux domaines, il reste beaucoup à faire pour que notre pays puisse revendiquer la place qui doit être celle du pays des droits de l'homme.

La HALDE, autorité indépendante, poursuivra son combat avec l'appui des autorités publiques, nationales et locales, des entreprises, des organisations patronales et syndicales, des associations qui sont ses partenaires.

Grâce à la mise en place d'un réseau de correspondants locaux, la haute autorité s'implante sur tout le territoire national et se rapproche de ceux qui ont besoin d'elle.

L'ambitieux programme d'action de la HALDE repose sur les capacités de ses agents : leur compétence et leur engagement sont remarquables et je leur dis toute ma gratitude.



Louis SCHWEITZER

# LE COLLÈGE

## **Louis SCHWEITZER**

### **Président de la HALDE**

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

## **Marie-Thérèse BOISSEAU**

### **Vice-présidente de la HALDE**

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

## **Catherine CHOUARD**

Directrice des ressources humaines du groupe Elior  
*En remplacement de **Cathy KOPP**, DRH du groupe Accor, depuis septembre 2007*

## **Amar DIB**

Sociologue,  
Président national de la Fédération des Clubs Convergences  
Administrateur de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM)

## **Sihem HABCHI**

Présidente de Ni Putes Ni Soumises  
*En remplacement de **Fadela AMARA**, ancienne présidente de Ni Putes Ni Soumises, depuis juin 2007*

## **Claude-Valentin MARIE**

### **Vice-président de la HALDE**

Ancien directeur du Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD)  
Membre du Comité pour la mémoire de l'esclavage

## **Jean-Yves MONFORT**

Président du tribunal de grande instance de Versailles  
*En remplacement de **Bernard CHALLE**, magistrat, ancien conseiller à la Cour de cassation, depuis septembre 2007*

## **Nicole NOTAT**

Présidente-directrice générale de Vigeo  
Ancienne Secrétaire générale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)

## **Marie-France PICART**

Directrice associée de Prodivisuel International  
Experte conseil en communication et médias  
Ancienne Grande Maîtresse de la Grande Loge Féminine de France  
*En remplacement d'**Alain BAUER**, criminologue, président de l'Observatoire national de la délinquance, depuis septembre 2007*

## **Olivier ROUSSELLE**

Conseiller d'Etat  
*En remplacement de **Jean-Michel BELORGEY**, président de section au Conseil d'Etat, depuis juin 2007*

## **Adolphe STEG**

Professeur de médecine (chirurgien urologue)  
Membre du Conseil économique et social  
*En remplacement de **Marc GENTILINI**, professeur émérite de médecine, membre du Conseil économique et social, depuis septembre 2007*

Conformément à la loi du 30 décembre 2004, les membres du Collège sont renouvelables par moitié tous les trente mois.

Le Collège de la HALDE a tenu 27 séances du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2007.



De gauche à droite au 1<sup>er</sup> rang : Amar DIB, Marie-Thérèse BOISSEAU, Louis SCHWEITZER, Claude-Valentin MARIE, Nicole NOTAT.  
De gauche à droite au 2<sup>e</sup> rang : Olivier ROUSSELLE, Marie-France PICART, Adolphe STEG, Catherine CHOUARD, Sihem HABCHI, Jean-Yves MONFORT.

# LE COMITÉ CONSULTATIF

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

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

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

**Françoise COCUELLE**, présidente de l'Association entreprises et diversité

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

**Arnaud DE BROCA**, secrétaire général de la FNATH, Association des accidentés de la vie

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

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

**Anousheh KARVAR**, secrétaire nationale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)

**Marie-Thérèse LANQUETIN**, juriste, chercheur

**Jacqueline LAUFER**, professeur au groupe HEC

**Véronique LOPEZ-RIVOIRE**, responsable du service juridique de Force ouvrière (FO)

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

**Michel MINÉ**, professeur de droit du travail - CNAM

**Richard SÉRÉRO**, secrétaire général de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA)

**Catherine TEULE**, vice-présidente de la Ligue des droits de l'homme

**Samuel THOMAS**, vice-président de SOS racisme

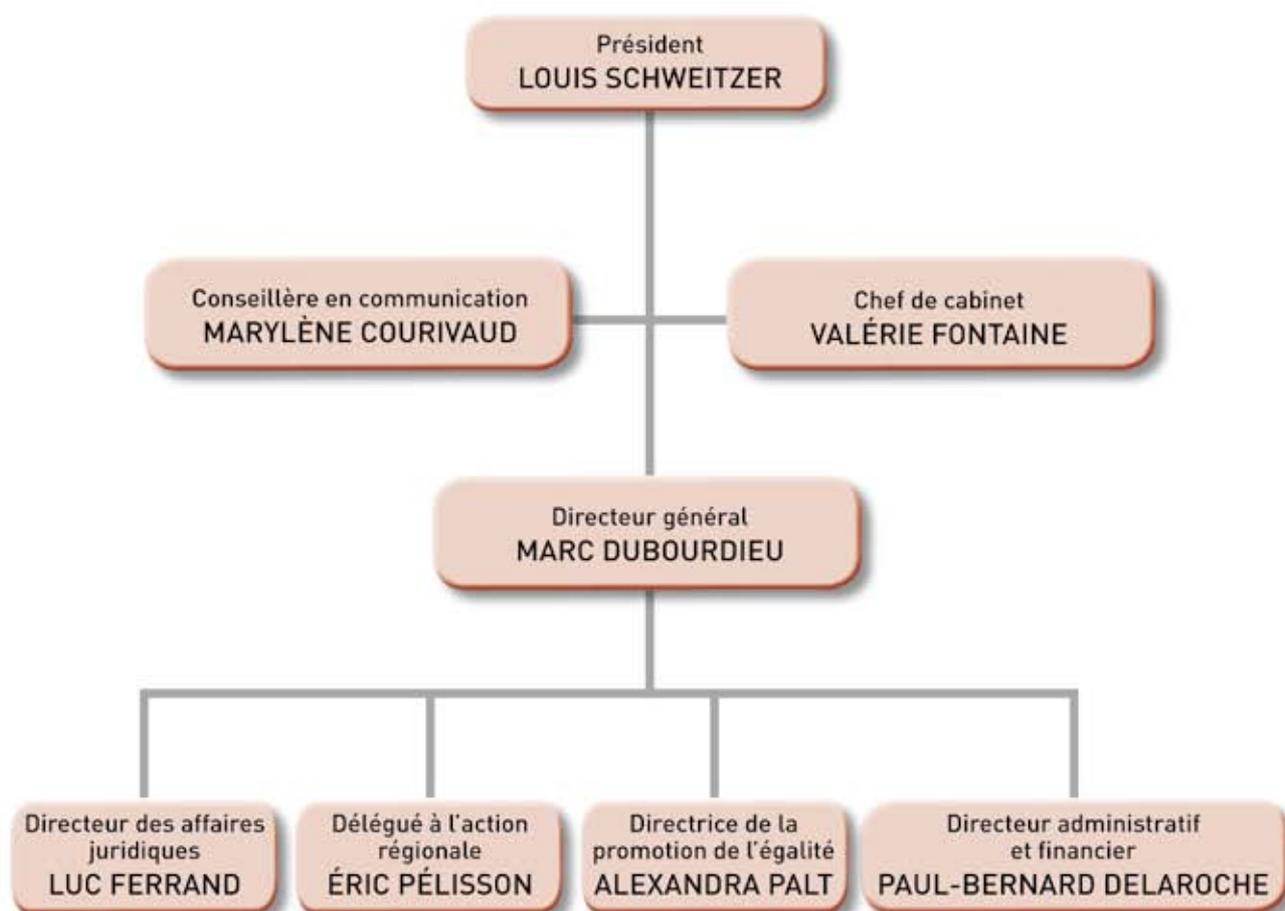
**Catherine TRIPON**, porte-parole de la fédération L'Autre Cercle

Le Comité consultatif est composé de 18 personnalités désignées par le Collège 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 la promotion de l'égalité. Le Comité consultatif s'est réuni six fois en 2007.

Le Collège de la haute autorité a saisi le 11 décembre 2006 le Comité consultatif d'une demande d'avis relatif aux discriminations dont sont victimes les « gens du voyage » ainsi qu'aux problématiques d'expertise et/ou d'études qui devraient être privilégiées afin que puissent être traitées de manière pertinente les questions soulevées par les réclamants « gens du voyage » et leurs représentants. Le Comité consultatif a constitué dans ce but un groupe de travail qui s'est réuni quatre fois afin de débattre et d'auditionner les personnalités compétentes.

Le groupe de travail a remis au Comité consultatif son rapport dont le Collège a adopté les conclusions par sa délibération n° 2007-372 du 17 décembre 2007, que l'on retrouvera en annexe 7.

# L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE EN 2007



NB : Stéphanie SEYDOUX remplace Alexandra PALT à la direction de la promotion de l'égalité depuis février 2008.

# LES INDICATEURS D'ACTIVITÉ

## 1. Les réclamations enregistrées

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2007, 6 222 réclamations ont été enregistrées, ce qui représente une augmentation de 53 % par rapport à 2006.

Le nombre moyen mensuel de réclamations déposées est passé de 141 en 2005, à 338 en 2006, pour atteindre 518 en 2007.

La répartition des réclamations selon les critères et les domaines de discriminations révèle les évolutions suivantes :

- l'origine demeure le critère le plus souvent invoqué ; toutefois le critère santé-handicap connaît une progression remarquable de 18,6 % à 21,6 %.

On peut émettre l'hypothèse que la forte mobilisation et la structuration du tissu associatif dans ce secteur ne sont pas étrangères à cette évolution ;

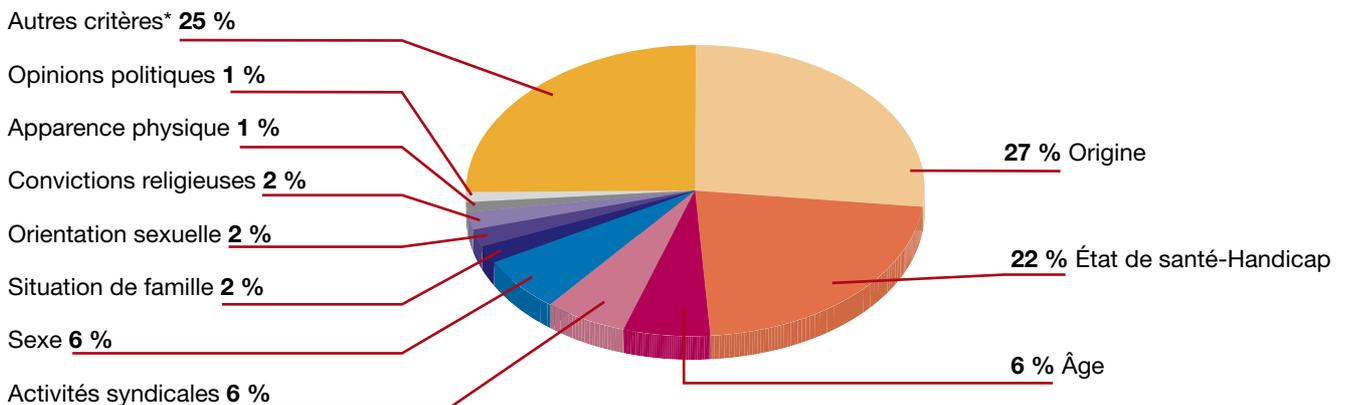
- l'emploi représente désormais plus de 50 % des réclamations enregistrées ; la progression constatée concerne plus particulièrement la rubrique « carrière » dans l'emploi privé qui passe de 18 % des réclamations enregistrées en 2006 à 24 % en 2007.

Par ailleurs, 32 557 appels ont été enregistrés sur le n° Azur 08 1000 5000 entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2007 pour 30 954 en 2006 ; les appelants ont été conseillés et orientés.

**TABLEAU DES RÉCLAMATIONS ENREGISTRÉES EN 2006 ET EN 2007 PAR CRITÈRE**

	2006		2007	
	Nombre de réclamations	Pourcentage du total	Nombre de réclamations	Pourcentage du total
Origine	1 422	35 %	1 690	27 %
État de santé-Handicap	756	19 %	1 349	22 %
Âge	251	6 %	391	6 %
Activités syndicales	150	4 %	372	6 %
Sexe	203	5 %	366	6 %
Situation de famille	83	2 %	152	2 %
Orientation sexuelle	61	2 %	113	2 %
Convictions religieuses	54	1 %	110	2 %
Apparence physique	29	1 %	79	1 %
Opinions politiques	57	1 %	39	1 %
Caractéristiques génétiques	1	0 %	0	0 %
Autres critères*	991	24 %	1 561	25 %
<b>Total</b>	<b>4 058</b>	<b>100 %</b>	<b>6 222</b>	<b>100 %</b>

**RÉPARTITION DES RÉCLAMATIONS PAR CRITÈRE DE DISCRIMINATION INVOQUÉ (1<sup>ER</sup> JANVIER - 31 DÉCEMBRE 2007)**

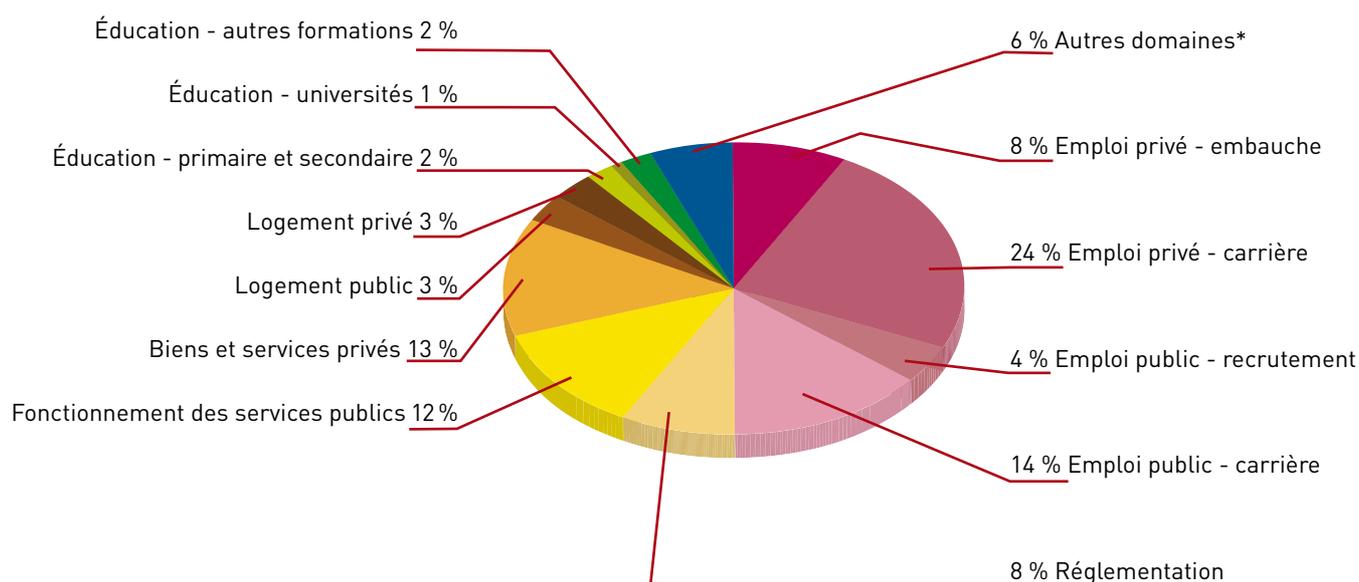


\* La rubrique « Autres critères » regroupe les critères prohibés par la loi non repris dans le tableau et, pour l'essentiel, les réclamations qui ne mettent pas en cause une discrimination.

**TABLEAU DES RÉCLAMATIONS ENREGISTRÉES EN 2006 ET EN 2007 PAR DOMAINE**

	2006		2007		
	Nombre de réclamations	Pourcentage du total	Nombre de réclamations	Pourcentage du total	
Emploi privé - embauche	332	8 %	509	8 %	50 %
Emploi privé - carrière	726	18 %	1487	24 %	
Emploi public - recrutement	160	4 %	263	4 %	
Emploi public - carrière	522	13 %	858	14 %	
Réglementation	287	7 %	509	8 %	20 %
Fonctionnement des services publics	624	15 %	757	12 %	
Biens et services privés	384	10 %	825	13 %	13 %
Logement public	91	2 %	202	3 %	6 %
Logement privé	86	2 %	178	3 %	
Éducation - primaire et secondaire	79	2 %	118	2 %	5 %
Éducation - universités	50	1 %	34	1 %	
Éducation - autres formations	91	2 %	132	2 %	
Autres domaines*	626	16 %	350	6 %	6 %
<b>Total</b>	<b>4 058</b>	<b>100 %</b>	<b>6 222</b>	<b>100 %</b>	

**RÉPARTITION DES RÉCLAMATIONS PAR DOMAINE DE DISCRIMINATION INVOQUÉ (1<sup>ER</sup> JANVIER - 31 DÉCEMBRE 2007)**



En 2006, la HALDE avait traité 2 143 dossiers ; elle en a traité 7 369 en 2007.

\* La rubrique « Autres domaines » comprend les domaines ne relevant pas de la compétence de la HALDE.

## 2. Le traitement des dossiers dont la HALDE est saisie

Le délai moyen de traitement des dossiers est passé de 113 jours en 2006 à 190 jours en 2007. Il faut noter qu'en 2007 la HALDE a traité 1 147 dossiers de plus qu'elle n'en a reçu ; de ce fait, le nombre de dossiers en attente a fortement diminué pour s'établir à 2 178 au 31 décembre 2007.

En 2007, le Collège a pris 340 délibérations qui ont donné lieu à 558 mesures parmi lesquelles 332 recommandations adressées au gouvernement, aux collectivités publiques ou aux entreprises. Parmi les recommandations, 197 ont une portée générale et 135 une portée individuelle.

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances autorise la HALDE à présenter ses observations

devant les tribunaux à son initiative ; cette audition est désormais de droit. Cette nouvelle possibilité ainsi qu'une demande plus importante émanant des victimes de discriminations, qui souhaitent l'appui de la HALDE dans le contentieux, expliquent la très forte augmentation du nombre d'interventions devant les tribunaux (+ 140 %).

En matière de médiation, la HALDE renforce son efficacité. La médiation est un mode de règlement retenu par les parties dans un nombre croissant de dossiers ; 49 médiations ont été engagées en 2007.

28 transactions pénales ont été proposées, acceptées et transmises au parquet, qui les a toutes homologuées.

### MESURES DÉCIDÉES PAR LE COLLÈGE

	2005	2006	2007
Interventions devant les tribunaux	1	48	115
Rappels à la loi	0	42	24
Recommandations	29	151	332
Saisines du parquet	14	42	2
Médiations	1	33*	49
Transactions pénales	0	20	28
Réclamations rejetées	62	8	8
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>344</b>	<b>558</b>

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

En application de la délibération n° 2007-169 du 11 juin 2007 qui fixe le « règlement des services », le Président peut, à l'issue de l'enquête, procéder à un rappel à la loi.

### MESURES DÉCIDÉES PAR LE PRÉSIDENT

Rappels à la loi	
	26

## LES INDICATEURS D'ACTIVITÉ

Le nombre de dossiers pour lesquels les parties informent la HALDE qu'elles sont parvenues à un accord amiable, en cours d'instruction, est en nette progression (+ 41 %) en 2007.

### RÈGLEMENTS AMIABLES

	2005	2006	2007
Règlements entre les parties après saisine	59	197	279

Un effort tout à fait particulier est consenti afin que les personnes, qui s'adressent par erreur à la HALDE, puissent être dirigées vers les institutions les plus aptes à leur apporter une réponse. Les réclamations sont alors réorientées vers une autre autorité administrative indépendante (médiateur de la République, Commission nationale de la déontologie de la sécurité, Défenseur des enfants, Conseil supérieur de l'audiovisuel) ou d'autres services publics (notamment les Centres

départementaux d'accès au droit, les Maisons de la justice et du droit, l'Institut national d'aide aux victimes et de médiation), 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 les injures ou les violences (art. 40 du code de procédure pénale).

### SAISINES RÉORIENTÉES

	2005	2006	2007
Transmissions au parquet (art. 40)	16	4	0
Réorientations	122	529	4998
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>533</b>	<b>4998</b>

Les dossiers qui ne peuvent être réorientés font l'objet d'une décision de rejet par la direction juridique, soit immédiatement lorsque l'irrecevabilité est manifeste, soit après instruction lorsque la discrimination

alléguée n'est pas établie. L'abandon peut être établi par la volonté explicite ou le défaut de réponse du réclamant.

### REJETS N'AYANT PAS DONNÉ LIEU À DÉLIBÉRATIONS DU COLLÈGE

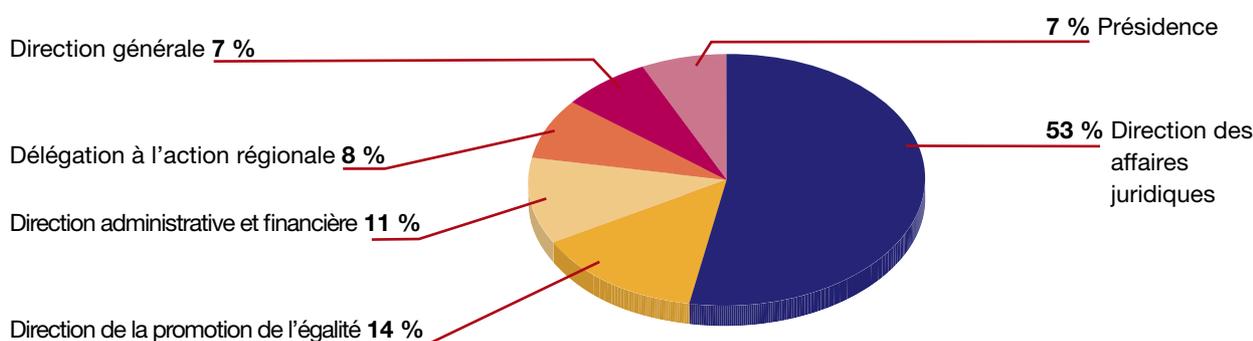
	2005	2006	2007
Dossiers hors compétences ou non fondés	41	918	1 477
Réclamations abandonnées par les requérants	18	207	249
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>1 125</b>	<b>1 726</b>

## RAPPORT FINANCIER 2007

Le budget de 12 374 563 euros, en tenant compte des annulations de crédits, a été réalisé à 99 %. Sur les 73 postes « équivalents temps plein », 68,5 % sont occupés par des agents féminins et 31,50 % par des agents masculins ; cinq agents ont la reconnaissance « travailleurs handicapés », soit 6,8 % de l'effectif au 31 décembre 2007.

1 079 896 euros ont été engagés pour le financement des projets menés dans le cadre de l'année européenne pour l'égalité des chances, en particulier pour l'octroi de subventions alloués aux 45 porteurs de projets. Ces actions ont été cofinancées à 50 % à partir de fonds européens et à 50 % par l'État français.

### RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR SERVICE



	2006		2007		
	Budget prévisionnel	Budget réalisé	Budget prévisionnel <sup>(1)</sup>	Budget réalisé <sup>(2)</sup>	Pourcentage d'exécution
Fonctionnement hors personnel	6 867 303	6 784 102	6 921 905	6 804 716	98 %
Achats	373 466	373 466	414 568	411 503	99 %
Locations, réparations, études	2 263 955	2 249 5462	3 164 109	3 103 131	98 %
Missions, honoraires, communications	4 229 882	4 160 990	3 343 228	3 290 082	98 %
Fonctionnement personnel	3 581 262	3 454 732	4 534 928	4 489 952	99 %
Année européenne			1 079 896	1 079 896	100 %
<b>Total</b>	<b>10 448 565</b>	<b>10 238 834</b>	<b>12 536 729</b>	<b>12 374 563</b>	<b>99 %</b>

(1) En tenant compte des annulations de crédits.

(2) En tenant compte des reports demandés.

# 1

Les suites réservées  
aux délibérations de la HALDE

## 1.1 Données générales

La haute autorité est attentive aux suites données aux délibérations du Collège.

### SUITES DES DÉLIBÉRATIONS DE 2005

Recommandations générales			Recommandations individuelles			Observations devant les tribunaux			Médiations			Transmissions au parquet		
Suivies	Non suivies	Décisions en attente	Suivies	Non suivies	Décisions en attente	Suivies	Non suivies	En cours	Succès	Échec	En cours	Poursuites*	Classements et 3 <sup>e</sup> voie**	En cours
12	9	3	5	0	0	1	0	0	1	0	0	8	6	0

### SUITES DES DÉLIBÉRATIONS DE 2006

Recommandations générales			Recommandations individuelles			Observations devant les tribunaux			Médiations			Transmissions au parquet		
Suivies	Non suivies	Décisions en attente	Suivies	Non suivies	Décisions en attente	Suivies	Non suivies	En cours	Succès	Échec	En cours	Poursuites*	Classements et 3 <sup>e</sup> voie**	En cours
39	26	22	29	5	30	29	6	13	12	12	0	27	7	8

\* Les « poursuites » recouvrent les situations où le parquet transmet au magistrat instructeur ou au tribunal pour jugement.

\*\* La 3<sup>e</sup> voie correspond aux rappels à la loi et aux transactions pénales.

Les ratios de suivi de délibérations de la HALDE marquent l'écoute et la crédibilité dont elle jouit auprès des institutions et des personnes auxquelles elle s'adresse. Pour les délibérations dont les suites sont connues, on observe les résultats suivants :

- 69 % de suites positives pour les recommandations ;
- 83 % de suites positives pour les observations présentées devant les tribunaux ;
- 50 % de suites positives pour les médiations ;
- 79 % de suites positives pour les transmissions au parquet ;
- 100 % des transactions pénales proposées en 2006 ont été homologuées.

La HALDE assure le suivi régulier des dossiers en attente de décisions.

## 1.2 Les principales recommandations à portée générale de 2005 et 2006

### 1.2.1 Discrimination fondée sur l'origine

La HALDE avait recommandé la modification de l'article 4 du décret numéro 2004-896 du 27 août 2004, qui avait supprimé pour les artisans étrangers le droit de vote aux élections aux Chambres des métiers ; cet article est annulé par un arrêt du Conseil d'État du 31 mai 2006 (n° 273638).

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

Le Collège avait relevé que l'article L. 252-5 du code des pensions militaires d'invalidité des victimes de guerre instituait des différences de traitement discriminatoires dans l'allocation de pension d'invalidité aux personnes déportées pendant la Seconde guerre mondiale. Malgré l'engagement du gouvernement, cette disposition n'a pas encore été modifiée.

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

En matière de discriminations dans l'accès au logement, la HALDE avait recommandé la modification de l'article 2018 du code civil en ce qu'il prévoyait des conditions de résidence des personnes se portant caution.

La loi n° 2006-872 du 13 juillet 2006 dans son article 87 modifie l'article 22-1 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 et dispose :

*« Lorsqu'un cautionnement pour les sommes dont le locataire serait débiteur dans le cadre d'un contrat de location conclu en application du présent titre est exigé par le bailleur, celui-ci ne peut refuser la caution présentée au motif qu'elle ne possède pas la nationalité française ou qu'elle ne réside pas sur le territoire métropolitain ».*

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

Le Collège avait recommandé au ministre des Affaires étrangères de modifier, dans un délai de six mois, les étapes de la procédure de recrutement utilisée pour l'embauche de volontaires internationaux afin d'assurer une meilleure compatibilité des impératifs de défense nationale avec le recrutement des candidats titulaires d'une double nationalité, et plus généralement, de tous les candidats dont la situation

pourrait servir à justifier une enquête complémentaire. Cette recommandation n'a pas été suivie d'effets.

**Délibération n° 2006-138 du 19 juin 2006**

La HALDE s'est saisie d'office, le 5 juillet 2006, afin d'apprécier le caractère discriminatoire de la condition de nationalité exigée pour l'obtention de la carte « familles nombreuses ».

La HALDE a recommandé au ministre délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille de réformer la disposition instaurant une condition de nationalité pour l'obtention de la carte. L'article litigieux de la loi du 22 mars 1924 a été abrogé par l'article 39 de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance.

**Délibération n° 2006-192 du 18 septembre 2006**

Le Collège a recommandé au Premier ministre de modifier l'article 14 de la loi du 29 juillet 1881 sur la presse. Cet article, en conférant au Conseil des ministres de vastes prérogatives en matière d'interdiction administrative de circulation des journaux ou écrits périodiques publiés à l'étranger est, en effet, incompatible avec les stipulations des articles 10 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH). Cette recommandation n'a pas été suivie d'effets.

**Délibération n° 2006-196 du 18 septembre 2006**

Le Collège a recommandé à un groupe bancaire de procéder à une clarification de sa procédure de sélection des jeunes titulaires d'un diplôme étranger, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des diplômes. Cette recommandation a été suivie d'effets.

**Délibération n° 2006-212 du 9 octobre 2006**

La recommandation de la HALDE à l'égard de la cristallisation des pensions civiles et militaires de retraite du combattant servies aux ressortissants des pays et territoires ayant appartenu à l'Union française ou à la Communauté, ou ayant été placé sous le protectorat ou la tutelle de la France, n'a pas connu d'évolution depuis le précédent rapport annuel.

**Délibération n° 2006-217 du 9 octobre 2006**

Le Collège avait recommandé à la direction générale des impôts que l'exigence pour les personnes sans domicile fixe de disposer d'une carte de résident (titre de séjour d'une validité de dix ans), pour bénéficier de la domiciliation fiscale, lorsqu'elles sont domiciliées auprès d'une association, soit modifiée dans un délai de trois mois, en vue de sa mise en conformité avec les prescriptions de la directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000 et la loi du 30 décembre 2004. La direction générale des impôts s'est engagée à diffuser de nouvelles consignes.

**Délibération n° 2006-222 du 23 octobre 2006**

La recommandation au ministre de la Fonction publique de rappeler aux services administratifs l'obligation de communiquer à l'usager les documents administratifs qui le concernent a été suivie d'effets.

**Délibération n° 2006-223 du 23 octobre 2006**

La recommandation faite à un établissement bancaire de prendre les mesures nécessaires pour qu'il ne soit plus exigé d'une personne qu'elle prouve la régularité de son séjour lors de ses opérations de banque a été suivie d'effets.

**Délibération n° 200-245 du 6 novembre 2006**

La recommandation du Collège relative à l'exercice de la médecine par des praticiens hospitaliers diplômés en dehors de l'Union européenne n'a été respectée que partiellement.

**Délibération n° 2006-250 du 6 novembre 2006**

La recommandation du Collège de la HALDE à l'ANPE et aux intermédiaires de l'emploi de diffuser une information relative à la portée de l'article L341-4 du code du travail permettant aux étrangers nouvellement arrivés légalement sur le territoire d'avoir accès au contrat de travail temporaire a été respectée.

**Délibération n° 2006-292 du 11 décembre 2006**

## 1.2.2 Discrimination fondée sur l'âge

Le Collège a adressé une recommandation à une banque, à l'effet de réviser ses critères de sélection fondés sur « le potentiel d'évolution », pouvant entraîner une discrimination indirecte notamment en raison de l'âge des postulants. La banque n'a pas donné suite à la recommandation et la haute autorité a présenté ses observations au Conseil de prud'hommes.

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

La recommandation à un intermédiaire de l'emploi d'exclure le champ « date de naissance » des renseignements obligatoires du formulaire d'inscription des candidats a été suivie d'effets.

**Délibération n° 2006-53 du 27 mars 2006**

Le Collège a demandé au ministre de la Santé et des Solidarités de préciser les justifications objectives de l'impossibilité pour les actifs de 60 ans et plus de procéder au rachat d'années d'études supérieures,

recommandant le cas échéant de rendre possible ce rachat. Le ministre de la Santé et des Solidarités a répondu à la HALDE qu'il refusait de donner suite.

**Délibération n° 2006-40 du 27 mars 2006**

Le Collège a recommandé aux entreprises à statut – EDF, GDF, SNCF et RATP – et à leurs ministres de tutelle « de lui présenter les justifications qui, aujourd'hui, fondent la fixation d'une limite d'âge pour le recrutement d'agents statutaires ». EDF et GDF ont informé la haute autorité de la volonté exprimée par les ministres de tutelle de modifier les dispositions du statut des personnels des entreprises électriques et gazières relatives aux conditions d'âge à l'embauche. Les discussions avec la RATP et la SNCF n'ont pas encore eu de suites.

**Délibérations n° 2006-60 à n° 2006-66 du 3 avril 2006**

## 1.2.3 Discrimination fondée sur le sexe

La recommandation de la HALDE pour une modification des articles R. 37 et R. 13 du code des pensions civiles et militaires relatives à la prise en compte des périodes d'interruption d'activité pour se consacrer à l'éducation des enfants qui conduit à favoriser systématiquement les femmes n'a pas été entreprise.

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

La HALDE avait recommandé l'application du principe d'équilibre de représentation des deux sexes aux instances décisionnelles dans la Fonction publique et notamment dans le domaine de la recherche. Le gouvernement s'est engagé à veiller au respect de ce principe pour les nominations à venir. L'article 18 de la loi n° 2006-450 du 18 avril 2006 a introduit un article L. 111-7-1 dans le code de la recherche prévoyant que « les nominations effectuées dans les comités et

conseils prévus par le présent code ainsi que dans les organes de direction des établissements publics de recherche concourent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes ».

**Délibération n° 2006-11 à 2006-16 du 13 janvier 2006**

Les recommandations de la HALDE relatives à l'accès à la retraite avec bonification d'ancienneté d'un an par enfant pour les seuls agents féminins d'EDF et de GDF, pour étendre ce dispositif aux hommes, n'ont pas été suivies d'effets.

Cependant, la HALDE a présenté ses observations devant les tribunaux qui ont donné raison aux demandeurs en relevant l'incompatibilité du statut avec la directive 86-378 relative à l'égalité de traitement.

**Délibération n° 2006-307 du 18 décembre 2006**

## 1.2.4 Discrimination fondée sur la situation de famille

Le Collège a recommandé aux présidents des Conseils généraux d'engager une action de formation de l'ensemble des personnels participant aux commissions statuant sur l'agrément des assistants familiaux placés sous leur autorité, afin de prévenir la discrimination fondée sur la situation familiale, notamment sur le refus de délivrer un tel agrément aux femmes n'étant pas mères de famille. Cette recommandation a été suivie d'effets.

**Délibération n° 2006-209 du 9 octobre 2006**

La recommandation de la HALDE de permettre au partenaire pacsé d'un copropriétaire de siéger au conseil syndical a fait l'objet d'un accord de principe du gouvernement. Sa mise en œuvre a été engagée par le garde des Sceaux.

**Délibération n° 2006-249 du 20 novembre 2006**

## 1.2.5 Discrimination fondée sur l'apparence physique

La recommandation d'inclure dans le projet de loi transposant la directive 2002/73/CE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes l'exception relative aux exigences professionnelles a été suivie et donné lieu à des dispositions spécifiques du projet de

loi n° 514 déposé le 19 décembre 2007 à l'Assemblée nationale portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

**Délibération n° 2006-75,76 et 77 du 10 avril 2006**

## 1.2.6 Discrimination fondée sur l'état de santé et/ou le handicap

Le Collège avait recommandé au ministre de l'Éducation et à la secrétaire d'État aux Personnes handicapées, de modifier le décret n° 2004-592 du 17 juin 2004 relatif aux qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme, requises pour les professeurs d'éducation physique et sportive, conformément au droit en vigueur concernant l'aménagement raisonnable de l'accès à la Fonction publique des personnes handicapées et au principe de non-discrimination. Le ministère de l'Éducation nationale manifeste sa volonté de ne pas donner suite aux recommandations de la HALDE. La HALDE a publié un rapport spécial suite à sa délibération n° 2006-183 du 18 septembre 2006.

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

Conformément aux recommandations de la HALDE, un nouvel accord est venu compléter les dispositions de la Convention Belorgey. Il s'agit de la Convention AERAS (s'assurer et emprunter avec un risque aggravé de santé), entrée en vigueur le 7 janvier 2007, en application de la loi du 12 décembre 2006.

**Délibération n° 2005-80 du 28 novembre 2005**

La HALDE a relevé que l'exclusion des candidats séropositifs au virus de l'immunodéficience humaine (VIH) asymptomatiques, de la procédure d'obtention de la licence indispensable pour exercer la profession de personnel navigant commercial (hôtesses et stewards) est discriminatoire. Le Conseil d'État a rendu une décision confirmant cette analyse.

**Délibération n° 2006-92 du 9 mai 2006**

La HALDE avait recommandé au ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la

Recherche de compléter l'article 3 du décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005, par des dispositions permettant aux candidats handicapés bénéficiaires d'aménagements, de disposer d'un temps de repos suffisant entre des épreuves, au cours d'une même journée, et, dans l'attente, de rappeler à ses services les termes de la circulaire n° 2003-100 du 25 janvier 2003. Elle lui a également recommandé de prendre des dispositions permettant aux étudiants de troisième cycle, notamment handicapés, de bénéficier du dispositif « régime spécial d'études » tel qu'il est prévu par l'article 16 de l'arrêté du 9 avril 1997. Cette recommandation n'a pas été suivie d'effets.

**Délibération n° 2006-213 du 9 octobre 2006**

La HALDE a été saisie d'une réclamation concernant une différence de traitement relative à l'accès aux prestations accordées au titre du handicap. Celle-ci résulterait de l'article 16 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 qui a instauré une garantie de ressources (GRPH) et une majoration pour la vie autonome (MVA) pour les personnes handicapées bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés (AAH), et auxquelles ne peuvent prétendre les bénéficiaires d'une pension d'invalidité se trouvant dans une situation comparable à celle des bénéficiaires de l'AAH. Le Collège a appelé l'attention du ministre délégué aux Personnes handicapées sur l'opportunité d'une réforme des conditions d'attribution de la GRPH et de la MVA afin de rétablir une égalité de traitement. L'article 132 de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre (loi de finances pour 2007) introduit les modifications demandées par la HALDE.

**Délibération n° 2006-230 du 6 novembre 2006**

# 2

## Le traitement des réclamations

## 2.1 La procédure d'instruction des réclamations

Est considérée comme une réclamation, toute lettre ou tout courriel faisant état d'une discrimination et demandant l'intervention de la HALDE. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, un formulaire en ligne remplace la saisine par courriel. La réclamation est enregistrée par le service du courrier et immédiatement transmise à la direction des affaires juridiques qui en accuse réception. Les réclamations, dont un premier examen révèle qu'elles sont manifestement infondées, sont rejetées. Celles qui ne relèvent pas de la compétence de la HALDE sont réorientées vers l'institution compétente (comme par exemple le médiateur pour les dysfonctionnements de l'administration, la commission nationale de déontologie de la sécurité pour les problèmes avec les personnes exerçant des activités de sécurité – police, gendarmerie, administration pénitentiaire, services et agences de sécurité, etc. – et très souvent les maisons de la justice et du droit). Le réclamant est informé des suites réservées à son courrier.

Les autres réclamations sont instruites par l'un des quatre pôles de la direction juridique spécialisés dans l'emploi privé, l'emploi et les services publics, les biens et services privés, et le handicap. En cas de besoin, la HALDE adresse un questionnaire afin que le réclamant puisse préciser les faits et rendre compte de tous les éléments d'information en sa possession. Le délai moyen de traitement d'une réclamation est de 190 jours. Certaines affaires complexes font l'objet de longues vérifications, 10 % des dossiers dépassent les dix mois d'instruction.

En matière de discrimination, l'établissement de la preuve est le problème central. Très souvent, c'est l'auteur même de la discrimination qui dispose seul des éléments de preuve. Afin de faire face à cette difficulté, la loi a donné à la HALDE des pouvoirs d'enquête.

Les pouvoirs d'enquête que la loi du 30 décembre 2004 a donné à la HALDE concernent bien sûr le

réclamant auquel la HALDE peut demander, au-delà des questionnaires évoqués plus haut, tout élément utile pour apprécier le sérieux de la réclamation, et en établir le bien-fondé (courriers échangés, témoignages, etc). Elle peut aussi s'adresser aux tiers susceptibles de fournir des éléments de preuve ou des témoignages.

La loi prévoit surtout que la HALDE peut s'adresser aux personnes ou organismes mis en cause. Elle peut demander la communication de tout document, comme la grille d'entretien s'il s'agit d'un recrutement, le dossier administratif s'il s'agit de la carrière d'un agent public, etc. Le cas échéant, la HALDE cherche à établir des comparaisons entre des salariés d'une entreprise ou des agents publics afin d'établir l'existence ou non du traitement différencié sans justification. Elle peut auditionner les personnes privées ou publiques qui sont prévenues au moins 15 jours avant de l'objet de l'audition (art. 5 et 6). Les personnes mises en cause peuvent se faire assister du conseil de leur choix. La haute autorité peut effectuer des vérifications sur place (huit en 2007) après accord des intéressés. Ces vérifications sont effectuées par des agents de la haute autorité, habilités par le procureur de la République et qui ont prêté serment devant le tribunal de grande instance. Ils peuvent entendre toute personne susceptible de fournir des informations (art. 8).

Le test de discrimination, dont le code pénal par l'article 225-3-1 a confirmé qu'il constitue un mode de preuve admissible par le juge pénal, 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 (voir partie 4). Le test est réalisé sans que la personne testée en soit informée. Mais une fois le test réalisé, les résultats en sont communiqués à la personne mise en cause qui sera à même de présenter ses observations avant que le Collège délibère sur une publication ou action correctrice à entreprendre.

### Trois arrêts du Conseil d'État

Par trois arrêts rendus le 13 juillet 2007, le Conseil d'État a apporté les premières indications sur le régime contentieux qui s'applique aux décisions prises par la HALDE.

Les deux premiers arrêts (Tissot et Riviera) portent sur la recevabilité des recours contre les décisions du Collège.

Il en ressort que les recommandations par lesquelles la HALDE fait connaître aux administrations ou aux personnes privées les mesures qu'elle estime nécessaires pour mettre fin à des situations de discrimination, ne constituent pas des décisions administratives faisant grief.

On peut penser a contrario que les recommandations dans lesquelles la HALDE assure à ses recommandations la publicité particulière prévue à l'article 11 de la loi du 30 décembre 2004, ainsi que celles rédigées en termes impératifs, seraient considérées comme de véritables décisions administratives et ouvriraient la voie au recours.

Deux régimes juridiques distincts semblent ainsi définis pour les recommandations de la HALDE : simples recommandations non susceptibles de recours et recommandations accompagnées de publicité ou comportant des éléments revêtant un caractère impératif qui, faisant grief, pourront donner lieu à un examen au fond par le Conseil d'État.

Le rappel par la HALDE de la possibilité dont elle dispose de présenter des observations devant les juridictions sur invitation de celles-ci ne constitue pas une décision administrative faisant grief.

Dans le troisième arrêt (M<sup>me</sup> Abric), le Conseil a considéré que le refus opposé par la haute autorité de donner suite à une réclamation ne constituait pas non plus une décision susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. Ainsi, la haute autorité est libre d'apprécier s'il convient ou non d'accueillir une réclamation. Cependant, le Conseil d'État souligne qu'un recours indemnitaire contre l'État reste possible dans le cas où le requérant démontrerait qu'il a subi un préjudice directement causé par « des réponses faites par la haute autorité dès lors qu'elles s'avèreraient infondées ».

Afin d'offrir aux personnes ou organismes mis en cause la possibilité de faire valoir leur point de vue, la haute autorité les informe des griefs formulés par le réclamant. Le Collège ne délibère pas sans que la personne mise en cause ait eu préalablement la possibilité de présenter ses observations.

Ces procédures sont formalisées dans le « règlement des services » :

*Le Collège a adopté un règlement des services qui prévoit que les réclamations qui ne sont pas manifestement infondées « donnent lieu à une enquête à l'occasion de laquelle la direction des affaires juridiques de la haute autorité informe la personne mise en cause de l'existence et de l'objet de la réclamation. » « La direction des affaires juridiques recueille les informations utiles au traitement de la réclamation. S'il apparaît que l'existence d'une situation de discrimination peut être présumée, les éléments qui fondent cette présomption sont portés à la connaissance de la personne mise en cause qui est alors invitée à faire connaître ses*

*observations. Au vu de l'ensemble des informations qu'elle a recueillies, la direction des affaires juridiques élabore un projet de solution soumis au Président. »*

**Délibération n° 2007-169 du 11 juin 2007** publiée au Bulletin officiel des Affaires sociales du 30 juillet 2007 (voir le texte intégral en annexe 3).

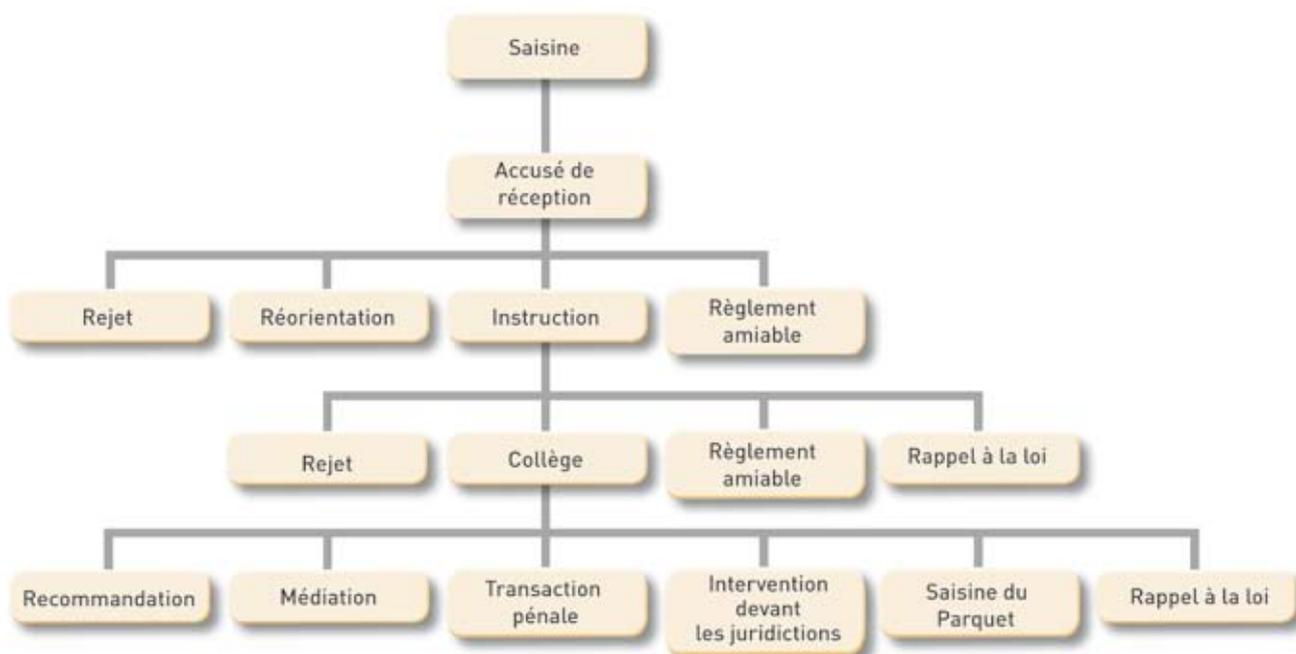
Les mesures d'enquête permettent parfois aux parties de prendre mieux conscience de la situation, un accord amiable intervient avant même toute délibération du Collège 279 dossiers ont été résolus ainsi en 2007.

*Ainsi, l'association « Les oubliés de l'histoire », qui représente notamment les déportés homosexuels durant la Seconde guerre mondiale, a saisi la HALDE du refus qui lui était opposé par un préfet de département de la convier officiellement à la cérémonie de commémoration de la déportation. Le Collège a constaté que la loi du 14 avril 1954 consacre le dernier dimanche d'avril au souvenir des victimes de la déportation et dispose « que la nation honore la mémoire de tous les déportés sans*

distinction ». La circulaire du 8 avril 2005 du ministre des Anciens combattants invite à tenir « les associations rappelant la mémoire des personnes déportées en raison de leur homosexualité » informées des décisions d'organisation et demande qu'elles soient conviées aux préparations des cérémonies. Les actes d'instruction

diligentes ont permis aux parties de se rapprocher, les invitations ont été adressées et l'association « Les oubliés de l'histoire » a fait savoir que la cérémonie s'était déroulée conformément aux termes de la circulaire.  
**Délibération n° 2007-126 du 14 mai 2007**

### LE TRAITEMENT DES RÉCLAMATIONS



# 2.2 L'examen des réclamations par le Collège

Dans son article 7, la loi dispose que la haute autorité aide la victime à identifier les procédures adaptées à son cas. Les éléments d'enquête – documents, auditions, vérifications sur place, analyses comparatives – sont exposés dans un dossier relatant les faits, les éléments juridiques et les preuves réunies par le service. Le dossier d'instruction, transmis au Président, est rapporté au Collège qui en délibère.

À l'issue de la discussion, les membres du Collège votent, le Président ayant voix prépondérante en cas de partage. Si un membre du Collège a, pour une raison ou pour une autre, un lien avec l'affaire en discussion, il s'abstient de participer à la discussion et au vote.

Le Collège charge le Président de l'exécution de la délibération. La décision est notifiée par écrit au réclamant et à chaque mis en cause, généralement assortie d'un délai de mise en œuvre.

## 2.2.1 La médiation

La loi, dans son article 7, prévoit expressément que le Collège a le pouvoir de procéder ou de faire procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance par voie de médiation. Le décret du 4 mars 2005 détermine les modalités de cette médiation et les exigences légales que doit remplir la médiatrice ou le médiateur. En effet, si la médiation est souple dans sa forme, elle est clairement définie dans son esprit et doit répondre aux exigences de neutralité, d'impartialité et d'indépendance.

La HALDE a donc choisi de faire procéder aux médiations qu'elle décide par des professionnels extérieurs et d'en assumer le financement, sans aucune participation financière des parties.

Afin de garantir l'expertise du médiateur, depuis 2005, la HALDE a donné habituellement mandat à un/une membre de la fédération nationale des centres de médiation, qui agit sous l'égide du conseil national des barreaux. La convention de partenariat signée entre la HALDE et le Conseil national des barreaux, dès 2005, s'est traduite par de nombreuses sessions de formation. Le nombre de médiations augmentant significativement, il a été décidé de lancer un appel d'offres afin de créer un réseau de médiateurs sur l'ensemble du territoire français (DOM compris). Ce réseau est divisé en sept zones (cinq zones de métropole – Ile-de-France, grand Nord-Est, grand Sud-Est, grand Nord-Ouest et grand Sud-Ouest –, et deux zones d'outre-mer – Réunion/Mayotte et Antilles/Guyane).

En 2007, dans le cadre de ce marché public, la HALDE a élaboré, avec le concours du centre de formation IFOMENE, un module de formation spécifique à la médiation en matière de discrimination pour les médiateurs qui agissent pour la HALDE sur l'ensemble du territoire national. Ce module a pour objet de formaliser la médiation en matière de discrimination et d'assurer l'homogénéité du service offert par la HALDE.

La médiation se définit comme un mode de gestion du conflit entre le réclamant et le mis en cause par l'entremise d'un tiers qualifié et indépendant.

Le recours à la médiation nécessite l'accord du réclamant et du mis en cause, qui peuvent à tout moment abandonner la voie de la médiation pour porter leur contentieux devant la justice. Le médiateur, proposé par la HALDE, doit être accepté par les deux parties. Cette liberté est une condition essentielle du bon déroulement de la médiation, la recherche d'une solution n'ayant aucune chance d'aboutir si les acteurs principaux y sont engagés contre leur gré.

Les entretiens individuels menés par le médiateur avec chacune des parties isolément sont strictement confidentiels.

La deuxième étape, toujours au cours d'entretiens individuels, est déterminante, et caractérise la médiation comme processus juridique. Le médiateur doit en effet informer les parties et leur faire accepter la règle de droit qui s'applique à la situation. Il doit

préciser ce qu'est une discrimination au sens juridique du terme. Par exemple, il expliquera au mis en cause que la sélection de candidats en fonction de leur âge constitue une discrimination sur un critère prohibé par la loi. Cette dimension pédagogique de la médiation permet aux deux parties de comprendre les enjeux pour les amener à un accord dans le cadre du droit.

Après les entretiens individuels, le médiateur peut organiser une réunion des deux parties. Le rôle du médiateur est alors de les aider à trouver un juste accord sur les bases du droit applicable en matière de discrimination. Les deux parties deviennent acteurs de la solution qu'ils auront à mettre en œuvre si la relation, par exemple le contrat de travail, est maintenue, comme cela a été le cas dans l'exemple suivant :

*Un réclamant a saisi la HALDE sur les retards dans son évolution de carrière qu'il estime liés à ses convictions religieuses. Surveillant d'internat dans un établissement privé, il est le seul à ne pas avoir bénéficié d'une promotion malgré ses demandes formulées depuis dix ans. L'instruction a permis d'établir que tous les surveillants ont bénéficié de promotions et que le réclamant remplit exactement les mêmes obligations que ses collègues, tant pour la participation aux activités extrascolaires que pour la formation. L'établissement ne fournit aucun élément objectif de nature à justifier cette différence de traitement. Le Collège constate une rupture d'égalité entre le réclamant et ses collègues. Les deux parties*

*ont accepté une médiation. Cette médiation a permis un accord de rattrapage de salaire et le versement d'une indemnité.*

**Délibération n° 2007-170 du 2 juillet 2007**

La médiation mise en œuvre par la HALDE n'est ni un marchandage ni un arrangement, mais un processus encadré par le droit. Elle diffère donc d'une négociation qui peut s'ouvrir directement entre les parties pour régler un différend. La médiation peut intervenir aussi bien dans le secteur public que privé.

*M. Samir B. a sollicité un poste en qualité d'agent d'entretien auprès d'une collectivité locale. Alors qu'il était pressenti pour un poste de cantonnier, le maire lui a opposé un refus pour cause d'inaptitude.*

*Il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que, contrairement à ce qu'invoque le maire, aucun avis médical ne reconnaît l'inaptitude du réclamant aux fonctions de cantonnier et que l'avis du médecin agréé confirme au contraire son aptitude pour ce poste.*

*Ainsi, la commune ne peut justifier le refus d'embauche du réclamant pour inaptitude à de telles fonctions.*

*Le Collège ayant mis en exergue que le refus d'embauche par le mis en cause n'était pas fondé, les deux parties ont donné leur accord pour la mise en place d'une médiation.*

*La médiation a dégagé une solution acceptée par les deux parties de s'en remettre à un nouvel avis médical, celui-ci a été positif et M. Samir B. a été embauché.*

**Délibération n° 2007-7 du 5 février 2007**

## 2.2.2 Les recommandations

Les recommandations de la HALDE visent à modifier le comportement et les procédures à l'origine de discriminations et parfois à étendre la portée d'une décision individuelle, en supprimant la disposition d'ordre général source de discrimination potentielle ou en mettant en œuvre des pratiques de nature à éviter des discriminations futures.

L'article 11 de la loi du 30 décembre 2004 donne mission à la haute autorité pour formuler des recommandations tendant à remédier à tout fait ou à toute pratique qu'elle estime être discriminatoire, ou à en prévenir le renouvellement.

Chaque fois que cela est possible et pertinent, le Collège cherche à étendre la portée de sa décision pour donner à ses recommandations une dimension plus

générale. Concernant le secteur public, certaines discriminations résultent de textes ou de combinaisons de textes qui conduisent à des discriminations ou les rendent possibles ; le Collège recommande alors l'adoption des modifications réglementaires ou même législatives qui apparaissent nécessaires.

### 2.2.2.1 Les recommandations en direction du secteur public.

Elles tendent souvent à des modifications législatives et réglementaires. Dans l'organisation des concours, mais aussi dans les conditions d'accès à certains emplois du secteur public, des limites d'âge sont imposées aux candidats. Ces limites peuvent constituer des discriminations en raison de l'âge, lorsqu'elles ne sont

pas justifiées par les exigences de l'emploi, le temps de formation requis ou la nécessité d'une période d'emploi suffisante avant la retraite.

*Ainsi, pour pouvoir postuler à un poste de direction d'un établissement d'enseignement agricole, le décret du 12 septembre 1991 dispose que « pour être inscrit sur la liste d'aptitude, les candidats doivent être âgés de 30 ans au moins et de 50 ans au plus ».*

*L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur âge. 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'emploi 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'emploi ou emploi. Des conditions d'âge peuvent être maintenues par décret pour le recrutement par voie de concours dans des corps, cadres d'emploi 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 ».*

*L'article premier de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail interdit toute discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge. L'article 3 de cette directive souligne qu'elle s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur privé que pour le secteur public, en ce qui concerne, notamment, les conditions d'accès à l'emploi. Toutefois, l'article 6 de ce texte permet aux États membres de prévoir des différences de traitement fondées sur l'âge dans certains cas, si elles sont « objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre : la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite ».*

*Le ministère chargé de l'Agriculture n'a fait valoir aucune justification de sa décision ; en revanche, il a indiqué que le décret de 1991 serait prochainement modifié. Le Collège a pris acte de cette évolution positive et a recommandé la modification du texte dans un délai de trois mois. Le*

*Collège a aussi recommandé au ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique de veiller au respect de la loi de 1983 et d'en rendre compte dans un délai de six mois.*

### **Délibération n° 2007-199 du 2 juillet 2007.**

*Ainsi, à partir d'une réclamation individuelle, le Collège recommande la modification d'un décret au ministère de l'Agriculture mais, plus largement encore, demande que soient vérifiées toutes les sources potentielles de discrimination en raison de l'âge existant encore dans les textes régissant la Fonction publique.*

*Dans une autre délibération, le Collège associe recommandations individuelle et générale pour améliorer l'accès à la formation continue dans le secteur public.*

*Le réclamant est agent d'un centre hospitalier depuis 1984 où il exerce les fonctions d'électricien. Il effectuait depuis une quinzaine d'années des gardes de nuit et de week-end. Il possède une formation initiale en électricité de premier niveau.*

*Il estime avoir été victime d'une discrimination en raison de son âge lors de la décision prise par son employeur – le centre hospitalier – de ne plus l'affecter aux astreintes de nuit et de week-end.*

*Le 17 janvier 2005, le réclamant a commis une erreur technique au cours d'une garde et le 2 février 2005, il a reçu un courrier portant décision de ne plus lui confier de gardes techniques en raison des risques encourus. Le changement d'affectation a entraîné une réduction des responsabilités qui lui sont confiées et une perte financière substantielle. Il ressort de l'enquête que l'incident provoqué par le réclamant, s'il n'a pas eu de conséquences dommageables, peut être d'une gravité suffisante pour amener la direction à prendre des mesures de précaution.*

*Les fiches annuelles de notation de l'intéressé depuis 2002 font apparaître que la décision de retirer au réclamant les missions de garde sanctionne, à l'occasion d'un incident marquant, le constat de connaissances insuffisantes pour assurer des interventions importantes et urgentes. Toutefois, les deux dernières formations en électricité dont l'intéressé a bénéficié remontent à 1995 et 2001.*

*Le décret n° 90-319 du 5 avril 1990 précise que « le but de la formation continue est de maintenir ou de parfaire la qualification des agents hospitaliers publics, d'assurer leur adaptation à l'évolution des techniques et des conditions de travail (...) ».*

*En outre, dans le secteur privé, la loi prévoit des actions de prévention et de formation, « particulièrement au bénéfice des salariés âgés, exposés plus que d'autres aux conséquences*

de l'évolution économique et technologique » (article L. 432-1-1 du code du travail).

Le Collège constate que le vieillissement des effectifs des trois fonctions publiques rend nécessaire d'établir pour les employeurs publics une obligation analogue. Le Collège de la haute autorité conclut que le réclamant a fait l'objet d'une mesure ayant des conséquences sur ses responsabilités et sa rémunération suite à un incident technique. Or, cet incident trouve son origine, pour partie, dans la non-exécution par l'administration hospitalière de son obligation statutaire relative à la formation continue de ses agents.

Aussi, le Collège de la haute autorité recommande au directeur du centre hospitalier de mettre en œuvre les actions de formation tendant à permettre au réclamant de retrouver des responsabilités et un niveau de rémunération adaptés. L'employeur présentera le plan de formation à la haute autorité dans un délai de quatre mois puis l'informerait régulièrement de la réalisation des actions prévues.

Le Collège de la haute autorité recommande au ministre de la Fonction publique d'engager une réflexion pour garantir aux agents publics, tout au long de leur carrière, le maintien des compétences et l'adaptation des qualifications aux évolutions de leur poste de travail.

**Délibération n° 2007-49 du 5 mars 2007.**

Le Collège a eu à connaître une discrimination liée à la nationalité, sa recommandation est adressée à l'organisme mis en cause mais aussi aux ministères de tutelle, afin que l'égalité de traitement bénéficie aux ressortissants de l'Union.

M<sup>lle</sup> Bridget M. est une jeune femme de nationalité irlandaise. Elle a décidé de s'installer en France et veut mettre à profit la période de recherche d'emploi pour se perfectionner en langue française. En contact avec l'Agence nationale pour l'emploi pour sa recherche d'emploi, elle est dirigée vers un centre de formation pour adultes qui dispense des cours de français langue étrangère, afin de faciliter le processus d'intégration.

Bien que remplissant toutes les conditions, M<sup>lle</sup> Bridget M. ne peut s'inscrire, les ressortissants de l'Union européenne sont expressément exclus de cette formation, réservée aux étrangers hors Union.

L'instruction du dossier confirme que le dispositif d'apprentissage du français au bénéfice des personnes immigrées, installées régulièrement en France, a été construit de manière à exclure les ressortissants des États membres de l'Union européenne au 1<sup>er</sup> janvier 2004 et présente donc un caractère discriminatoire.

En conséquence, le Collège appelle l'attention des ministres de tutelle de l'organisme sur le caractère discriminatoire

du dispositif selon un critère de nationalité, recommande à cet organisme public d'amender les conditions restrictives et enfin, demande un réexamen de la candidature de M<sup>lle</sup> Bridget M.

**Délibération n° 2007-79 du 12 mars 2007.**

Mais la discrimination peut être plus insidieuse, ainsi la notion de langue maternelle peut ouvrir sur une discrimination en raison de la nationalité.

La réclamante, de nationalité malgache, a vu sa candidature au poste de formateur « Français langue étrangère » (FLE) rejetée au motif que sa langue maternelle n'est pas le français. Le directeur de l'école a confirmé les termes de la réponse négative et indiqué que « langue maternelle doit être entendu comme langue phonétiquement apprise et parlée dès la petite enfance ». Le critère de la langue maternelle renvoie à la langue du pays d'origine. Cette caractéristique laisse entendre que le poste à pourvoir est réservé à une certaine catégorie de candidats, à raison de leur origine nationale. Cette pratique est constitutive d'une discrimination prohibée.

Néanmoins, le Collège recommande au directeur de l'école de modifier ses pratiques et demande au ministre de l'Éducation nationale de veiller à ce que les établissements privés d'enseignement supérieur de langue, placés sous son contrôle, se conforment à des pratiques objectives de recrutement, et s'interdisent la mention « langue maternelle » au profit de critères objectifs tels que « connaissance approfondie ».

Dans un autre cas, l'articulation des directives européennes visant à la reconnaissance des diplômes dans l'Union et des textes antérieurs en droit national peut être source de confusions.

M<sup>me</sup> Odile M. a saisi la HALDE, en raison du refus qui lui a été opposé pour exercer sa profession d'infirmière en France. M<sup>me</sup> Odile M. est de nationalité congolaise mais elle vit dans le Nord de la France depuis l'âge de quatre ans. Elle a effectué toute sa scolarité primaire et secondaire en France. Tout en vivant en France, elle a suivi ses études en Belgique, où elle a obtenu son diplôme d'infirmière hospitalière. Ce diplôme est reconnu comme un diplôme valable dans tous les États membres de l'Union européenne. Elle a demandé l'homologation de son diplôme auprès des autorités sanitaires françaises, qui ont rejeté sa demande au motif qu'elle n'est pas de nationalité communautaire. Les conditions d'exercice de la profession d'infirmier en France sont définies par le code de la santé publique, notamment l'article L. 4311-3, qui prévoit

*une condition de détention d'un diplôme français ou, pour les ressortissants des États membres de l'Union européenne, de détention d'un diplôme délivré par un État membre de l'Union européenne.*

*Ainsi, l'exercice de la profession d'infirmier n'est pas en soi, soumis à une condition de nationalité pour les titulaires d'un diplôme français. Néanmoins, une condition de nationalité est introduite en droit français pour les titulaires d'un diplôme délivré par un État membre de l'Union européenne, car seuls les ressortissants d'un État membre bénéficient en exécution de ces dispositions de la reconnaissance des diplômes délivrés dans l'Union européenne.*

*Or, une directive du 25 novembre 2003 garantit une égalité de traitement entre les ressortissants des États membres et les résidents de longue durée. Ainsi, M<sup>me</sup> Odile M. de nationalité congolaise, mais résidant dans l'Union européenne depuis l'âge de quatre ans, doit bénéficier d'une égalité de traitement avec les ressortissants des États membres. Cette directive devait être transposée avant le 23 janvier 2006.*

*Le Collège considère que la combinaison des deux directives, l'une sur la reconnaissance des diplômes, l'autre sur l'égalité de traitement doivent permettre à M<sup>me</sup> Odile M. de pouvoir exercer en France. Le refus qui lui a été opposé repose exclusivement sur sa nationalité. Le Collège demande donc au ministère de la Santé de réexaminer la demande de M<sup>me</sup> Odile M., en regard de la stabilité et de la durée de son séjour en France, et de la validité de ses diplômes dans toute l'Union européenne.*

*Le Collège a pris acte de la volonté du ministère de la Santé d'assurer la transposition de la directive européenne et demande à être consulté sur les dispositions concernant l'égalité de traitement. Dans l'intervalle, le Collège recommande que l'examen des cas individuels qui seront soumis au ministère prenne en compte le principe d'égalité de traitement.*

### **Délibération n° 2007-31 du 12 février 2007**

Dans certaines de ses délibérations, le Collège a été amené à proposer une modification non pas de décrets ou arrêtés, mais de la loi elle-même. Ainsi, la HALDE a demandé une modification du code du travail à l'occasion d'une décision pour discrimination syndicale, afin que soit prise en compte la notion de discrimination par association.

*Une jeune femme est sanctionnée plus sévèrement que ses collègues puis licenciée. La haute autorité conclut de la concordance de l'ensemble des éléments que le licenciement de la réclamante visait, en réalité, à la sanctionner en raison des liens personnels l'unissant*

*au responsable de magasin. Cette analyse la conduit à relever l'existence d'une discrimination fondée sur la situation de famille, prohibée par le code du travail.*

*Cependant, l'enquête de la haute autorité met en évidence des éléments de fait laissant supposer que le motif réel du licenciement de la réclamante est l'exercice de fonctions syndicales par son concubin. Le fait générateur de la discrimination semble, dès lors, résider davantage dans les liens personnels unissant la réclamante et un délégué syndical qui, lui, bénéficie d'une protection statutaire contre le licenciement.*

*À l'occasion de ce dossier, la haute autorité s'est donc interrogée sur la qualification la plus adaptée. Il est apparu utile d'appréhender le comportement discriminatoire de l'employeur sous l'angle de la discrimination syndicale par association.*

*La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) définit la discrimination par association de la manière suivante :*

*« Il y a discrimination par association lorsqu'une personne est discriminée en raison de son association ou de ses contacts avec une ou plusieurs personnes distinguées par un des motifs énumérés. Ce serait le cas, par exemple, du refus d'employer une personne parce que son conjoint appartient à un certain groupe ethnique. »*

*Ce concept existe d'ores et déjà dans la législation américaine, l'Americans with Disabilities Act de 1990, ainsi que dans la loi autrichienne sur l'égalité des personnes handicapées de 2005, qui interdisent comme une discrimination fondée sur le handicap, tout refus ou exclusion d'un emploi ou d'un avantage à une personne en raison de sa relation, de son association ou de ses liens de famille avec une autre personne handicapée.*

Le Collège a donc demandé que cette notion de discrimination par association soit traduite dans notre droit. Dans un autre cas, le Collège a constaté une carence législative et a invité le Premier ministre à utiliser le droit d'initiative du gouvernement devant le Parlement pour aligner, pour les agents publics, la protection des femmes enceintes sur les dispositions du code du travail.

*Une jeune femme, infirmière de l'assistance publique, devait rejoindre une crèche municipale par voie de détachement. Après qu'elle a informé la mairie de son état de grossesse, le détachement est brutalement annulé. M<sup>lle</sup> Élodie A. considère que c'est en raison de son état de grossesse que le poste lui a été refusé, la mairie pour sa part invoque un malentendu sur la date du détachement. M<sup>lle</sup> Élodie A. a saisi la HALDE qui a procédé à une enquête.*

*En premier lieu, il ressort des éléments du dossier et notamment du courrier adressé à la haute autorité par la directrice des ressources humaines de l'Assistance publique le 20 février 2007, que « [...] Monsieur le maire, indique par courrier en date du 30 août 2006, son souhait de recruter M<sup>lle</sup> Élodie A. à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006. Un avis favorable à la demande de détachement est transmis à cette collectivité en date du 6 septembre 2006, ainsi qu'un courrier à l'intéressée. Courant octobre, M<sup>lle</sup> Élodie A. nous informe téléphoniquement de son état de grossesse et qu'après en avoir informé la mairie, celle-ci ne donne pas suite à son recrutement ».*

*Le maire invoque « les besoins du service » qui ne sont ni explicités, ni démontrés, et aucun élément ne justifie donc l'interruption du recrutement de M<sup>lle</sup> Élodie A.*

*En l'espèce, la concordance chronologique entre le recrutement le 30 août 2006, l'annonce de la grossesse le 12 octobre 2006 et la décision de mettre fin au recrutement de M<sup>lle</sup> Élodie A., le 13 octobre 2006, laisse présumer une discrimination à raison du sexe prohibée par la directive 2002/73 CE et sanctionnée par la jurisprudence constante de la CJCE (Cour de justice des communautés européennes).*

*En conséquence, le Collège rappelle au maire les obligations qui incombent à l'employeur public d'assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination et invite celui-ci à élaborer une note de service à cet effet, à diffuser à tous les responsables du recrutement et à afficher sur les panneaux d'avis au personnel.*

### **Mais le traitement de cette réclamation a fait apparaître un manque dans le dispositif législatif français.**

*Force est de constater que l'état de grossesse ne fait pas partie de la liste des motifs de discrimination prohibés par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dite « loi Le Pors ».*

*Il en ressort qu'une différence de traitement en matière de recrutement entre les salariés soumis au droit du travail et les salariés relevant du droit public (fonctionnaires ou contractuels) est clairement perceptible, ces derniers ne bénéficiant pas d'une protection aussi étendue contre la discrimination.*

*En effet, la discrimination à l'embauche fondée sur l'état de grossesse est prohibée par l'article L. 122-45 du code du travail qui énonce : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison [...] de sa grossesse ». Elle est également prohibée par l'article L. 122-25*

*du même code, en vertu duquel, notamment, « l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher [...] ». Cette protection du statut de la femme en état de grossesse est réaffirmée à l'article L. 122-25-2 du code susvisé qui énonce que « la femme candidate à un emploi ou une salariée n'est pas tenue [...] de révéler son état de grossesse [...]. En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision [...] si un doute subsiste, il profite à la salariée en état de grossesse ».*

*Il n'existe aucune disposition interne analogue dans le statut de la Fonction publique.*

*Face à ce vide législatif, le Conseil d'État a été amené, depuis déjà plus de trente ans, à adopter une politique jurisprudentielle fondée sur la technique des principes généraux du droit, destinée à faire bénéficier les personnels de la Fonction publique de garanties fixées par le code du travail, atténuant ainsi la distinction droit de la fonction publique et droit privé du travail.*

*Ce mouvement jurisprudentiel rend d'autant plus paradoxale la différence de traitement en matière de discrimination entre salariés, selon qu'ils sont régis par le droit public ou le droit privé.*

*Pour corriger cette situation, le Collège recommande au Premier ministre d'utiliser son pouvoir d'initiative en matière législative, en amendant la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, afin d'intégrer le critère de l'état de grossesse dans la liste des critères prohibés à l'article 6 de la loi susvisée. Cette modification permettra de reconnaître aux femmes fonctionnaires et agents publics, des droits équivalents à ceux que le droit du travail reconnaît à l'ensemble des salariées en état de grossesse. Le cas échéant, cette évolution législative devrait se faire sans préjudice du maintien des mesures propres à la Fonction publique destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés au critère de l'état de grossesse.*

### **Délibération n° 2007-249 du 1<sup>er</sup> octobre 2007**

Parfois, le risque de discrimination ne réside pas dans un texte clairement identifié, mais dans l'articulation de textes dont aucun ne présente de caractère discriminatoire. Qui plus est, l'articulation de ces textes fait apparaître des risques de discrimination en raison de l'évolution des mœurs. Ainsi, la famille moderne ne correspond pas à la cellule familiale classique, constituée du père, de la mère et de leurs enfants communs. Les familles recomposées, où le mari ou le conjoint de la mère n'est pas nécessairement le père de tous les enfants, où il peut avoir lui-même des enfants d'une

précédente union, enfin les couples homoparentaux sont autant de foyers qui ne correspondent plus au schéma classique de la famille.

*En juin 2006, la haute autorité a été saisie par M<sup>me</sup> Nathalie X. et M<sup>me</sup> Amandine Z. d'une réclamation relative à un refus de congé de paternité opposé à M<sup>me</sup> Nathalie X., partenaire de M<sup>me</sup> Amandine Z., au motif qu'elle « est une femme ».*

*Mesdames Nathalie X. et Amandine Z. vivent en couple depuis huit ans et ont conclu un Pacte civil de solidarité (PACS), en 2004. Avant même l'enregistrement du pacte, la Caisse d'allocations familiales (CAF) les a incitées à se déclarer en tant que couple, ce qu'elles ont fait.*

*En juin 2004, M<sup>me</sup> Amandine Z. donne naissance à un garçon, qui n'a pas de lien de filiation juridique avec un homme et qui est élevé par Mesdames Nathalie X. et Amandine Z. La CAF, reconnaissant leur couple, ne verse pas d'allocation « parent isolé ». Elle adresse à M<sup>me</sup> Nathalie X. un livret de paternité, mentionnant notamment la possibilité de demander auprès de la caisse d'assurance maladie un congé de paternité. Il est à noter que depuis la naissance de leur deuxième enfant, porté cette fois par M<sup>me</sup> Nathalie X., elle bénéficie d'un congé parental en tant que parent de deux enfants, servi par la CAF. La caisse d'allocation familiale reconnaît Mesdames Amandine Z. et Nathalie X. comme ayant deux enfants à charge.*

*Suite à la réception du livret de paternité, lors de la naissance du premier enfant, et après avoir bénéficié des trois jours de congé alloués au père pour la naissance d'un enfant par la CAF, M<sup>me</sup> Nathalie X. demande à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) le bénéfice du congé de paternité de onze jours, en tant que second parent ou partenaire de la mère de leur enfant.*

*La CPAM lui refuse le bénéfice de ce congé, car « l'article L. 331-8 du code de la Sécurité sociale précise que « après la naissance de son enfant, le père reçoit l'indemnité journalière ». « Il ne m'est donc pas possible d'accorder cet avantage à une femme. »*

*Le Collège de la haute autorité a relevé que les pratiques diffèrent à l'égard des couples de même sexe selon les services publics, mais aussi au sein d'un même service et notamment en matière de prestations sociales et notamment familiales.*

*Le Collège a relevé que ces contradictions ont favorisé l'émergence de propositions de loi modifiant le congé paternité, en 2005 et 2006. L'exposé des motifs de ces propositions souligne qu'elles sont*

*fondées sur la prise en considération du fait social découlant de l'existence de nombreuses familles homoparentales en France.*

*Ainsi, eu égard aux contradictions constatées et au projet d'élaboration d'un statut de beaux-parents, applicable également aux unions de même sexe, le Collège a invité son Président à adresser un courrier au Premier ministre appelant son attention sur ces contradictions et l'invitant à tenir la haute autorité informée des mesures envisagées.*

**Délibération n° 2007-203 du 3 septembre 2007**  
*Le courrier figure en annexe 9 de ce rapport.*

Les réclamantes ont porté l'affaire devant la justice, qui sera amenée à se prononcer en droit sur ce cas particulier. Pour sa part, la HALDE, à partir d'une réclamation individuelle, demande au gouvernement d'amorcer une réflexion sur un changement de fond, puisqu'il porte sur la définition et le concept même de « famille ». Une telle réforme entraînerait la modification de textes de loi, de textes réglementaires, mais aussi de règles d'application par les organismes sociaux. Bien sûr, les entreprises seraient amenées à prendre en compte cette évolution dans la définition qu'elles donnent des congés parentaux dans leurs règlements intérieurs et leurs règles de procédures internes, et éventuellement dans les avantages consentis en raison d'événements familiaux.

Dans ce cas de figure, les recommandations de la HALDE n'auraient que des répercussions indirectes sur les entreprises. Ce n'est pas toujours le cas, puisque la HALDE a été amenée à de nombreuses reprises à formuler des recommandations pour éliminer ou prévenir les discriminations dans le secteur privé.

Dans une affaire sensible, la HALDE a été saisie par deux frères tous deux de confession musulmane. Elle a distingué les raisons qui ont motivé les décisions opposées à ces deux frères, et a formulé une recommandation pour un seul d'entre eux, considérant que leurs situations étant distinctes, leurs prises en compte ne pouvaient être identiques.

*La haute autorité a été saisie par deux frères, salariés d'une entreprise de gardiennage, affectés à la surveillance d'une zone militaire sensible.*

*En août 2005, l'autorité militaire leur a retiré leur autorisation d'accès sur le site en invoquant un impératif de sécurité.*

*Les intéressés, musulmans pratiquants, reçoivent cette décision, qui les prive, de fait, de leur emploi, comme*

une mesure discriminatoire liée à leur origine ou à leur religion.

La haute autorité rappelle, tout d'abord, la légitimité du but poursuivi par les décisions litigieuses, à savoir garantir la sûreté des personnels et des installations concourant à la défense nationale.

Elle précise qu'il ne lui appartient pas de substituer son appréciation à celle des autorités militaires concernant, notamment, le risque que les individus peuvent représenter pour la sécurité des sites sensibles. Sa mission n'est pas celle du juge administratif qui va étudier l'ensemble des motifs retenus par l'autorité publique pour arrêter sa décision.

La haute autorité veille à ce que le recueil, l'analyse et l'utilisation des données d'ordre personnel ne donnent lieu à aucune pratique discriminatoire et que les décisions prises soient strictement justifiées et proportionnées au regard des impératifs de sûreté des personnels et des installations concourant à la défense nationale.

En l'espèce, la haute autorité a observé que, concernant le premier des deux frères, l'autorité militaire n'avait pas retenu pour arrêter sa décision l'expression de sa religion ou de ses opinions politiques, mais ses fréquentations avec des personnes pouvant représenter une menace. En revanche, seul le lien de parenté semblait être invoqué à l'appui de la décision concernant le second frère. Aussi, la haute autorité a demandé au ministre de la Défense de faire procéder à un nouvel examen de la situation de l'intéressé.

**Délibération n° 2007-123 du 14 mai 2007**

### 2.2.2.2 Les recommandations générales en direction du secteur privé

Afin d'améliorer son propre fonctionnement, le secteur privé formalise des règles qu'il s'applique, qui organisent aussi les relations avec les tiers, clients, fournisseurs, etc. Il est exceptionnel que la discrimination soit volontaire, mais il peut arriver que ces règles et pratiques soient porteuses de discriminations, même potentielles, alors même qu'elles entendaient faciliter les relations, notamment commerciales.

Afin d'assurer la sécurité des paiements ordonnés par les personnes malvoyantes, une procédure a été mise en place par le secteur bancaire. Cette procédure, si elle sécurise les opérations bancaires, a un coût et crée des contraintes exceptionnelles, si bien que les personnes malvoyantes sont pénalisées par rapport aux autres clients.

M. Rachid M. a entrepris des démarches pour ouvrir un compte chèque auprès de deux établissements bancaires qui l'ont informé que les comptes ouverts à des personnes non voyantes ne pouvaient fonctionner que sur la seule signature d'un mandataire désigné par procuration notariée, ce qui implique de facto, des frais supplémentaires. Par exception, le premier établissement bancaire prévoit qu'« une procuration sous seing privé peut suffire si la personne sait ou peut signer. Dans ce cas, il doit être donné lecture du mandat en présence de collaborateurs de l'agence qui signeront sur l'acte une formule attestant de cette lecture ». Il est à souligner que la procuration sous seing privé proposée par le mis en cause en guise d'aménagement implique également des frais supplémentaires.

La seconde banque prévoit quant à elle qu'« un non-voyant désirant user de sa signature peut faire fonctionner seul son compte, s'il est honorablement connu du guichet et qu'il accepte de signer une lettre de décharge de responsabilité, laquelle sera, en outre, contresignée par deux témoins connus du guichet attestant en avoir donné lecture au non-voyant ».

Il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que les formalités d'ouverture d'un compte bancaire pour un client ordinaire n'engendrent aucun frais, au contraire du recours à la procuration notariée.

La fédération bancaire française a informé la haute autorité que « c'est dans un souci de protection des personnes non voyantes, et non de discrimination, qu'une procédure plus lourde a été prévue en ce qui les concerne pour l'ouverture ou le fonctionnement de leur compte ». Elle insiste sur la volonté des établissements de « faciliter l'accès des personnes handicapées aux services bancaires ».

Le Collège a recommandé, en conséquence, aux établissements bancaires de mettre en place des dispositifs appropriés permettant aux personnes non voyantes un accès facilité et sécurisé à la gestion de leurs comptes bancaires. Il a préconisé, notamment, l'élaboration de contrats d'ouverture de comptes en braille, la mise en place de systèmes électroniques interactifs et à reconnaissance vocale, ainsi que la mise en service d'automates bancaires équipés de tablette braille et de systèmes guidage audio par synthèse vocale, permettant de réaliser toutes les opérations de compte.

Cette délibération a été portée à la connaissance de la fédération bancaire française, de l'Association française des banques et de la banque de France.

Il a été demandé à la Fédération bancaire française et à l'Association française des banques de faire connaître à la haute autorité un point d'étape du suivi de ses recommandations dans un délai de six mois. Cette recommandation a été suivie d'effets.

**Délibération n° 2007-296 du 13 novembre 2007**

Ainsi, la HALDE, à partir d'une réclamation, demande, au travers des organismes de régulation, à l'ensemble du secteur bancaire de modifier ses pratiques et procédures en la matière.

Le secteur de l'assurance a déjà fait l'objet de recommandations de la HALDE (voir rapports 2005 et 2006). En matière d'assurance, l'exception est la règle. En effet, l'inégalité de traitement est admise, puisqu'il s'agit de prendre en compte le risque que présente telle ou telle situation. Ainsi, c'est au travers d'une convention spéciale, la convention AREAS, dont la HALDE a vivement recommandé la mise en place, que les personnes présentant un risque de santé aggravé ont accès à l'assurance, notamment à l'assurance associée aux crédits. Néanmoins, les inégalités de traitement qui traduisent la prise en compte d'un risque doivent refléter la réalité et l'importance du risque encouru. Une exclusion générale peut être disproportionnée, et donc injustifiée.

*La haute autorité a été saisie par une personne handicapée, d'une réclamation relative au refus qui lui a été opposé par une société d'assurance, de l'assurer en tant que second conducteur de la voiture de son mari.*

*Alors que le contrat d'assurance prenait effet le 1<sup>er</sup> juillet 2006, par courrier du 15 juin 2006, la société d'assurance transmet un courrier à la réclamante et à son époux les informant que ce contrat est « nul et sans effet pour cause de handicap du second conducteur ».*

*En effet, une clause figurant à la rubrique déclarations du souscripteur, indique expressément cette exclusion : « ne sont atteints au jour de la souscription d'aucune maladie ou infirmité grave (exemple : amputation, lésion cardiaque, surdité, épilepsie...) ».*

*La réclamante est amputée d'un membre. Elle est titulaire d'un permis de conduire qui ne fait état que d'aménagements spécifiques. De tels aménagements, qui peuvent être installés sur les véhicules sans aucun problème, sont aujourd'hui chose courante.*

*L'examen des éléments d'information fournis par l'assureur, démontre que l'objet de la clause litigieuse insérée dans le contrat d'assurance automobile est de traiter différemment et de façon systématique toute personne qui déclarait être atteinte d'un handicap physique, en l'excluant d'emblée des conditions générales du contrat d'assurance.*

*Il résulte des dispositions de l'article 225-1 du code pénal que le critère du handicap ne peut être allégué pour subordonner ou refuser l'accès à l'assurance.*

*Ainsi, la mention « ne sont atteints au jour de la souscription d'aucune maladie ou infirmité grave (exemple : amputation, lésion cardiaque, surdité, épilepsie...) » figurant au contrat d'assurance automobile souscrit entre*

*la réclamante et la société d'assurance doit être analysée comme contrevenant aux dispositions des articles 225-1 et 225-2-1 du code pénal et doit, dès lors, être considérée comme discriminatoire.*

*Le Collège recommande à la société d'assurance de procéder à la suppression de cette clause.*

*Le Collège, constatant le déficit des personnels des organismes d'assurance en matière d'accueil et de traitement des situations de personnes handicapées, recommande à la compagnie d'assurance de mettre en place des dispositifs appropriés de formation et de sensibilisation de leurs agents. En particulier, de prendre des mesures spécifiques afin que soient rappelées aux personnels les dispositions applicables en matière de discrimination, prohibant le fait de refuser ou de subordonner l'accès à l'assurance à une personne en raison de son handicap.*

*Le Collège décide d'adresser une copie de la présente délibération au président de la fédération française des sociétés d'assurances et l'invite à engager avec les différents groupes d'assurance une réflexion sur la prise en compte du handicap et de la situation de santé afin de respecter le principe de non-discrimination.*

*Le Collège demande à la société d'assurance ainsi qu'au président de la fédération française des sociétés d'assurances de rendre compte à la haute autorité des suites données à ses recommandations dans le délai de trois mois suivant la notification de la délibération.*

### **Délibération n° 2007-234 du 1<sup>er</sup> octobre 2007**

On voit dans cette affaire qu'à côté d'une recommandation individuelle afin de régler l'affaire qui lui est soumise, la HALDE formule une recommandation générale adressée à la fédération française des sociétés d'assurances.

### **2.2.2.3 Des recommandations plus ciblées**

Les recommandations particulières ont une portée plus ciblée, elles s'adressent en général à un mis en cause, organisme public ou entreprise privée, afin qu'il modifie sa pratique ou sa procédure sur un point précis. Toutefois, lorsque le mis en cause est un organisme à dimension nationale ou une entreprise de très grande importance, la recommandation particulière est susceptible d'intéresser des milliers de personnes.

Un père de famille saisit la HALDE car le bénéfice des congés pour enfants malades est réservé aux mères de familles dans tous les cas, et aux pères de famille seulement s'ils élèvent seuls leurs enfants. La HALDE, non seulement formule une recommandation en direction de l'entreprise, mais souligne les effets

pénalisants indirects d'une telle mesure, qui en souhaitant favoriser les mères de familles ne fait que perpétuer les stéréotypes dont elles subissent les conséquences en terme d'avancement et de carrière.

*L'instauration d'un droit à congé rémunéré pour enfants malades ou pour la rentrée des classes au profit des seuls pères élevant seuls leurs enfants ne concourt pas à instaurer une égalité face aux charges familiales entre les parents selon leur sexe.*

*Une telle mesure a pour effet de perpétuer une discrimination systémique à l'encontre des femmes salariées, dont la carrière professionnelle est souvent pénalisée en raison de leurs absences, vraies ou supposées, liées aux responsabilités issues de la vie familiale.*

*Cette situation est relevée par la directive 2006/54 du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, qui met l'accent sur la nécessité pour les États membres de « continuer à lutter contre le problème de l'écart des rémunérations lié au sexe et de la ségrégation entre sexes, au moyen, notamment, de réglementations souples appropriées en matière de durée du travail qui permettent tant à l'homme qu'à la femme de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Cela pourrait inclure des réglementations appropriées en matière de congé parental, qui pourraient être revendiquées par l'un et l'autre parent ».*

*La haute autorité a recommandé à la société mise en cause d'étendre le bénéfice de l'accord à tous les salariés sans distinction de sexe ni de situation de famille, dans les trois mois suivant notification de la présente délibération, afin de restaurer l'égalité de traitement entre les parents.*

**Délibération n° 2007-243 du 1<sup>er</sup> octobre 2007**

Le critère de l'âge fait l'objet de réclamations portant sur l'embauche mais aussi sur le déroulement de carrière.

*Dans le cadre de l'instruction de plusieurs dossiers, la HALDE constate qu'une entreprise publique refuse la promotion à des fonctions de cadre ou de cadre supérieur à des agents considérés comme trop âgés alors que leurs compétences et capacités à remplir les missions visées sont reconnues.*

*Cette entreprise n'invoque aucune disposition expresse du statut régissant son personnel pour motiver ces refus. Ces derniers semblent répondre à une politique de gestion des carrières arrêtée par la direction de l'entreprise publique. La directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000 comme l'article L. 122-45 du code du travail interdisent toute discrimination dans l'accès à une promotion en raison de l'âge.*

*Cette directive comme l'article L. 122-45-3 du code du travail précisent, toutefois, que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Or, l'entreprise publique n'a présenté aucune justification pouvant légitimer le traitement défavorable observé lié à l'âge.*

*En conséquence, le Collège souligne le caractère discriminatoire de ces refus et recommande à cette entreprise de modifier ses pratiques en matière de gestion des promotions à des fonctions de cadre ou de cadre supérieur et de supprimer tout obstacle interne à l'évolution de carrière des seniors.*

*La haute autorité demande à cette entreprise de l'informer des mesures prises en réponse à la présente recommandation dans un délai de 4 mois et de lui présenter dans un délai de 18 mois, les résultats obtenus suite à la modification des pratiques visées.*

**Délibération n° 2007-241 du 1<sup>er</sup> octobre 2007**

Dans d'autres cas, la recommandation particulière de la HALDE, pour être limitée dans sa portée, n'en soulève pas moins une question de principe. Il en est ainsi pour un employeur dont les procédures de recrutement n'étaient ni transparentes ni objectives.

*M. Marc L. postule pour un emploi dans une PME. Son père a lui-même une petite entreprise, qui est en délicatesse avec cette PME en raison du non-paiement d'une facture. Au cours de l'entretien d'embauche, M. Marc L. est interrogé sur ses liens de famille et sa position sur le différend qui oppose les deux entreprises.*

*Une telle procédure de recrutement contrevient à l'article L. 121-6 du code du travail, selon lequel les informations demandées au candidat doivent présenter un lien direct et nécessaire à l'emploi proposé et n'avoir comme finalité que d'apprécier ses capacités à pourvoir le poste.*

*Par ailleurs, l'enquête n'a pas permis de dégager les critères objectifs sur la base desquels la sélection des candidats s'est opérée. En conséquence, le Collège de la haute autorité constate que la procédure de recrutement méconnaît l'article L. 126-6 du code du travail, et peut avoir pour effet une sélection des candidatures sur la base de critères discriminatoires.*

*Aussi, le Collège de la haute autorité recommande à la direction de la PME mise en cause de consacrer dans son règlement intérieur une procédure de recrutement transparente, objective et non discriminatoire, et ce dans les deux mois suivant la notification de la présente délibération.*

**Délibération n° 2007-132 du 24 mai 2007.**

### 2.2.3 L'intervention devant les tribunaux

Dès sa création, la haute autorité avait la possibilité de présenter ses observations devant les tribunaux. L'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 prévoyait qu'elle pouvait présenter sa position, soit à la demande des parties, soit à la demande des juridictions elles-mêmes. Cette procédure, assez lourde, avait surtout l'inconvénient d'entraîner des délais préjudiciables aux intérêts des parties. La loi 2006-396 du 31 mars 2006 a donné plus de souplesse à l'intervention de la haute autorité devant les juridictions puisqu'elle dispose dans son article 42 « *la haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions ; dans ce cas cette audition est de droit* ».

Lorsqu'un réclamant est déterminé à poursuivre son action devant les tribunaux, la HALDE intervient en quelque sorte en tant qu'expert du droit en matière de discrimination. Les juridictions sollicitent de plus en plus souvent l'intervention de la HALDE.

La HALDE intervient ainsi devant la juridiction administrative, comme devant les juridictions civiles, prud'homales et pénales.

*Une association a saisi conjointement et avec l'accord des familles concernées, la haute autorité d'une réclamation relative au refus de scolarisation de 14 enfants.*

*En juillet 2006, 21 enfants des familles roms installées sur des terrains leur appartenant dans la commune avaient été scolarisés. 14 enfants devaient encore être inscrits, mais la mairie s'y est opposée, malgré l'intervention notamment de la fédération des conseils des parents d'élèves (FCPE). Le tribunal administratif a rendu trois ordonnances par lesquelles il suspend les décisions de refus de scolarisation.*

*L'enquête montre que le maire fonde sa décision uniquement sur les risques liés au stationnement des familles. Il subordonne donc le droit des enfants de gens du voyage à être scolarisés au fait, pour leurs parents, de ne pas stationner sur une zone dangereuse et inondable.*

*Or, les réglementations concernant l'inscription à l'école et celles relatives à l'urbanisme et à la sécurité publique sont nettement distinctes. Cette mesure qui, par sa motivation, ne vise que les enfants roms résidant sur le territoire de la commune caractérise un traitement discriminatoire à leur encontre.*

*La haute autorité souligne que l'article 19 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 en portant créa-*

*tion prévoit qu'en matière d'éducation, notamment, chacun a droit à un traitement égal.*

*Le Collège de la haute autorité présente des observations devant le tribunal administratif lors de l'examen au fond des requêtes en annulation, conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.*

#### **Délibération n° 2007-30 du 12 février 2007**

En présentant ses observations, la HALDE permettra que le problème de discrimination, qui est un des éléments de cette affaire, soit clairement évoqué.

La HALDE se montre particulièrement vigilante pour faire respecter les droits des personnes handicapées :

*Ce fonctionnaire est handicapé à 100 % et se déplace en fauteuil roulant. Il est inscrit sur une liste d'aptitude, mais aucune proposition ne lui a été faite en 2004 et 2006, les nominations de 2005 ne sont pas en cause puisqu'il n'y a pas eu d'ouverture de poste. Il considère que ces décisions sont discriminatoires en raison de son handicap moteur.*

*En 2006, il est classé en première position sur la liste principale d'aptitude. Il émet le vœu d'être affecté à un poste dans une direction régionale, qui s'engage à rechercher les crédits nécessaires pour les travaux d'accessibilité. Il est nommé non pas au poste qu'il souhaitait, mais dans un lycée qui présente l'avantage d'être accessible aux personnes handicapées. La direction régionale où il souhaitait être nommé informe l'administration centrale qu'elle n'a pas pu réunir les crédits nécessaires.*

*La loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite en raison du handicap. Les distinctions peuvent tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. De plus, l'aménagement de la charge de la preuve est applicable aux secteurs public et privé, dans les faits. Cela veut dire qu'en cas de présomption de discrimination, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination, et non plus au salarié de prouver qu'il en a été victime.*

*Personne ne conteste l'aptitude du réclamant à occuper les postes en question. Aucun poste n'a été proposé en 2004 alors qu'il était troisième sur la liste d'aptitude complémentaire. Le poste qui lui a été proposé en 2006 ne correspondait pas à ses souhaits. Mais ce qui est établi c'est que ce poste dans un lycée lui a été proposé alors même que l'insuffisance de crédits pour rendre*

les locaux de la direction régionale accessibles n'était pas encore connue.

De plus, les aménagements nécessaires des locaux de la direction régionale consistaient à déplacer une cloison, pour créer des sanitaires accessibles. Il s'agit là de ce que l'on appelle un aménagement raisonnable. Le fait que le réclamant ait été affecté dans un lycée accessible aux personnes handicapées ne justifie en rien que le poste qu'il souhaitait lui ait été refusé. Surtout l'administration n'apporte pas la preuve que cette décision est étrangère à toute discrimination.

La HALDE présente ses observations devant le tribunal administratif. Par ailleurs, elle recommande au ministre en charge du budget de veiller à faire bénéficier les administrations publiques de crédits pour la réalisation d'aménagements raisonnables d'accessibilité.

**Délibération n° 2007-200 du 2 juillet 2007**

En droit du travail les observations de la HALDE apportent un éclairage utile, notamment sur la notion de harcèlement en lien avec un critère prohibé ou sur la notion encore récente en droit français d'aménagement de la charge de la preuve.

Deux salariés d'une association ont saisi la haute autorité de réclamations relatives à des faits de harcèlement moral, qu'ils estiment en lien avec leur apparence physique.

L'enquête a permis de réunir des éléments concordants sur les humiliations récurrentes subies par les réclamants en raison de leur apparence physique, notamment la forte corpulence de l'un et la maigreur de l'autre, leurs tenues vestimentaires ou leur mauvaise mine.

Le comportement du directeur, également relevé par l'inspection du travail, révèle une absence de considération et une volonté de porter atteinte à la dignité des réclamants. L'ensemble de ces agissements a pour effet de porter atteinte à la santé des réclamants. Ils sont en arrêt maladie.

Or, aux termes des directives communautaires 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2000/78/CE du 27 novembre 2000, le harcèlement moral peut constituer une discrimination, lorsqu'il a pour fondement un critère de discrimination prohibé par la loi.

En conséquence, la haute autorité a constaté l'existence de faits constitutifs d'une discrimination en raison de l'apparence physique des réclamants. Il semble que le mis en cause a identifié les salariés les plus vulnérables en raison de leur spécificité physique et s'est appliqué à les harceler.

La haute autorité a donc décidé de présenter des observations devant la juridiction prud'homale saisie par les réclamants.

**Délibération n° 2007-251 et 252 du 1<sup>er</sup> octobre 2007**

La situation de famille, notamment lors de l'arrivée d'un nouvel enfant, peut faire l'objet de discrimination dans l'emploi :

M<sup>me</sup> Alexandra M. a été embauchée en 2001 ; le poste est basé à Paris mais son contrat comporte une clause de mobilité. En 2003, elle part en congé maternité. Durant son congé, la responsable des ressources humaines lui propose une mutation à Nantes qu'elle refuse. Le jour où son congé maternité prend fin, M<sup>me</sup> Alexandra M. reçoit un courrier de mutation immédiate à Nantes.

Elle indique qu'elle est dans l'impossibilité d'accepter ce poste, elle ne peut pas partir à 400 kilomètres de chez elle, alors qu'elle vient d'avoir un enfant. Elle est licenciée quelques semaines après, en raison de son refus de mutation, en contradiction avec la clause de mobilité de son contrat. M<sup>me</sup> Alexandra M. saisit les tribunaux et la HALDE.

Il ressort du dossier que :

- dans les mois qui ont précédé la mutation d'office de M<sup>me</sup> Alexandra M., deux autres jeunes femmes ont été licenciées pour avoir refusé des mutations de la province vers Paris ;
- aucune procédure spécifique de mutation n'est prévue dans l'entreprise. Or la convention collective prévoit un certain nombre de dispositions. Premièrement, il doit être tenu compte, dans toute la mesure du possible, de la situation familiale. Deuxièmement, le changement de résidence doit correspondre à des besoins réels de l'entreprise. Troisièmement, la clause de mobilité ne peut pas donner lieu à un usage qui en dénaturerait le sens ;
- la réintégration à Paris était possible puisque le poste était toujours disponible à la fin du congé de maternité ;
- l'employeur n'a pas cherché d'autres possibilités avant de proposer la mutation à plus de 400 kilomètres.

L'exécution de bonne foi du contrat de travail impose à l'employeur de ne pas faire un usage abusif ou illicite de la clause de mobilité. Tout semble indiquer que l'employeur a utilisé le prétexte de cette clause pour mettre fin au contrat de travail de M<sup>me</sup> Alexandra M. en misant sur son impossibilité matérielle d'accepter cette mutation. Aucune solution de compromis n'a été recherchée.

Cet abus dans la mise en œuvre de la clause de mobilité de M<sup>me</sup> Alexandra M. et son licenciement caractérise l'existence d'une discrimination en raison de la situation de famille.

La HALDE demande à être entendue par le tribunal qui statuera sur la situation de M<sup>me</sup> Alexandra M.

**Délibération n° 2007-10 du 5 février 2007**

La HALDE use de ses pouvoirs l'autorisant à présenter ses observations de la même manière devant le juge administratif.

*Le réclamant a fait valoir que le refus de renouvellement de son engagement en qualité de maître auxiliaire, opposé par le rectorat en 1996, puis les refus successifs dont il a fait l'objet depuis plus de dix ans, sont motivés par son orientation sexuelle.*

*S'appuyant sur plusieurs éléments de l'enquête, la HALDE a considéré qu'il existait une présomption de discrimination fondée, notamment, sur la concomitance entre la révélation de l'orientation sexuelle du réclamant et le non-renouvellement de son engagement.*

*Parmi ces éléments, peuvent être cités :*

- *les notations versées au dossier par le rectorat montrent que le réclamant a bénéficié d'excellentes appréciations justifiant que soit accordé chaque année un « avis très favorable » au renouvellement de sa délégation de maître auxiliaire ;*
- *l'annulation par la juridiction administrative des décisions de non-renouvellement prises par l'administration en raison de l'erreur manifeste d'appréciation dont elles sont entachées, le rapport d'inspection n'ayant pas démontré d'insuffisance professionnelle ;*
- *l'attestation d'une collègue de travail, rédigée en 1997, établissant un lien entre la dégradation des conditions de travail du réclamant et la divulgation de son homosexualité ;*

- *les refus réitérés de l'administration de donner suite aux décisions des juridictions administratives en faveur du réclamant.*

*Dès lors, se fondant sur le principe d'aménagement de la charge de la preuve, tel que prévu par l'article 10 de la directive, la haute autorité a examiné les justifications produites par le rectorat pour en conclure qu'il n'avait pas rapporté la preuve que le refus de renouvellement reposait sur des considérations objectives étrangères à toute discrimination.*

*Enfin, la haute autorité a considéré que le dernier refus de renouvellement, en date de septembre 2005, devait également être interprété à la lumière de l'article 6 alinéa 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui proscribit les mesures de représailles consécutives à une action en justice pour discrimination.*

*En conséquence, le Collège a demandé à être entendu par le tribunal administratif dans le cadre des deux procédures engagées par le réclamant. Il a, par ailleurs, décidé de communiquer cette délibération au ministre de l'Éducation nationale en lui recommandant de proposer au réclamant une juste réparation.*

**Délibération n° 2007-160 du 18 juin 2007**

On voit que, comme dans beaucoup de dossiers, une délibération peut comporter des mesures différentes, ici une intervention devant le juge administratif et une recommandation au ministre chargé de l'Éducation nationale.

### 2.2.4 La transmission au parquet

L'article 12 de la loi du 30 décembre 2004 modifié par la loi du 31 mars 2006 dispose « sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 11-1, lorsqu'il apparaît à la haute autorité que les faits portés à sa connaissance sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, elle en informe le procureur de la République. Elle lui fait savoir le cas échéant qu'une mission de médiation a été initiée en application des dispositions de l'article 7. » C'est le droit commun pour toute autorité publique d'informer le parquet de délits dont elle aurait connaissance. Mais la rédaction même de cet article montre combien, dans l'esprit du législateur, les pouvoirs reconnus à la HALDE et ses modes d'action doivent être compris dans leur complémentarité.

La HALDE fait application de cet article lorsque le délit lui semble caractérisé et qu'une sanction pénale lui paraît justifiée.

*Le réclamant, conducteur de travaux dans le bâtiment, a été contacté en décembre 2006 par une entreprise intérimaire pour postuler à une offre d'emploi en qualité de conducteur de travaux.*

*L'enquête a révélé que l'entreprise intérimaire a présenté des curriculum vitae, rendus anonymes.*

*Le gérant après avoir déclaré : « Je ne peux pas vous prendre car vous êtes noir, et mes ouvriers ne veulent pas être dirigés soit par un noir soit par un arabe », a indiqué qu'il avait finalement décidé de confier le poste de conducteur de travaux à son fils, et de recruter un chef de chantier.*

*Les éléments recueillis au cours de l'enquête, corroborés par les aveux du gérant à l'occasion de son audition, ont*

*révélé que l'origine du réclamant a été déterminante dans la décision de refuser de l'embaucher.*

*En effet, le gérant a reconnu qu'il n'aurait pas reçu le réclamant s'il avait connu son origine, et souligné, à plusieurs reprises, que « même si son CV correspondait au profil recherché, je ne l'embaucherais pas car l'ossature de mon entreprise est composée d'ouvriers très hostiles aux noirs et que, de ce fait, je ne pouvais pas mettre mon entreprise en péril en l'embauchant ». Le fait qu'il ne partage pas l'animosité de ses ouvriers ne constitue pas une cause exonératoire de sa responsabilité pénale.*

*En conséquence, le Collège considère que les éléments du délit de refus d'embauche en raison de l'origine du candidat, délit prévu et réprimé par les articles 225-1 et 225-2-3° du code pénal, sont réunis à l'encontre du gérant, et partant que sa responsabilité pénale peut être engagée. Le Collège souligne que ce comportement est assumé et revendiqué pour l'avenir.*

*Il considère également que la responsabilité pénale de la société peut être engagée, conformément à l'article 121-2 du code pénal, l'infraction ayant été commise pour le compte et par le représentant de l'entreprise.*

*Compte tenu de la gravité des faits relevés, le Collège décide de transmettre ce dossier au procureur de la République en exécution de l'article 12 alinéa 1 de la loi portant création de la haute autorité.*

**Délibération n° 2007-186 du 2 juillet 2007**

Dans cette affaire, il est évident que le chef d'entreprise n'est absolument pas disposé à changer d'attitude, mais, au contraire, est décidé à persévérer dans une position qu'il continue de valoriser.

*La même obstination avait été observée chez un gérant d'hôtel, qui avait refusé l'accès de son établissement à une famille, car la mère de famille portait le voile. Le gérant de cet hôtel avait même fait figurer l'exclusion des personnes voilées dans une sorte de « règlement intérieur » de son établissement. Le Collège avait décidé d'une transmission au parquet par sa délibération n° 2006-133 du 5 juin 2006.*

Par courrier en date 18 juin 2007, le procureur de la République de Grenoble a indiqué que « ces faits peuvent faire l'objet d'une transaction de la part de la haute autorité ».

*En conséquence, le Collège de la haute autorité donne mandat au Président pour proposer une transaction conformément aux articles 11-1 et 11-3 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 modifiée par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.*

**Délibération n° 2007-209 du 3 septembre 2007**

La transaction pénale est un autre mode d'intervention de la haute autorité.

## 2.2.5 La transaction pénale

Les articles 11-1, 11-2 et 11-3 de la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004, issus de la loi 2006-396 pour l'égalité des chances, et l'article D.1-1 du code de procédure pénale issu du décret n° 2006-641 du 1<sup>er</sup> juin 2006, donnent à la HALDE un nouveau pouvoir, celui de proposer une transaction pénale à l'auteur d'une discrimination. Cette transaction peut consister dans le versement d'une amende transactionnelle, dans l'affichage ou la diffusion d'un communiqué, et s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. En cas d'échec ou de refus de la transaction, la haute autorité a la possibilité de mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe devant le tribunal correctionnel.

Ce système a beaucoup de points communs avec les procédures mises en œuvre par d'autres autorités administratives ayant le pouvoir de transiger, par exemple l'administration fiscale, les douanes ou les eaux et forêts.

La création d'une procédure de transaction répond à un objectif d'efficacité et de rapidité, mais doit préserver la cohérence de la politique pénale.

La haute autorité a l'initiative de proposer une transaction. Aucune disposition, en effet, ne permet à l'auteur des faits d'exiger le bénéfice d'une transaction. C'est une décision administrative unilatérale, contrairement à la suite de la procédure. C'est au Collège d'apprécier l'opportunité du recours à cette procédure. Il est donc cohérent d'avoir recours à la transaction dans des hypothèses médianes, pour créer un niveau intermédiaire de réponse aux comportements de discrimination, entre la possibilité qui appartient déjà à la haute autorité de proposer une médiation pour des faits pour lesquels il est fondamental de restaurer le lien social, et la poursuite par le parquet devant le tribunal correctionnel pour les faits les plus graves.

Selon les articles 11-1 et suivants de la loi du 30 décembre 2004, la haute autorité peut proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3 000 euros s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 euros s'il s'agit d'une personne morale. Le montant de l'amende est fixé en fonction de la gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de la personne.

Une fois l'accord réalisé entre les parties sur le principe et le contenu de la transaction, celle-ci doit être homologuée par le procureur de la République.

Au cours de l'enquête menée dans une affaire de discrimination en raison de l'âge, la haute autorité constate que la contrevenante ne veut pas admettre le caractère délictueux de ses pratiques et persiste à en justifier le bien-fondé.

*M. Yves R. répond à une offre d'emploi pour un poste de directeur. La procédure de recrutement est assurée par un prestataire externe. Un entretien téléphonique intervient peu de temps après entre le prestataire et le réclamant.*

*Quelques jours plus tard, la candidature est rejetée par courrier. On y lit notamment « Parmi la centaine de dossiers reçus, le vôtre ne manquait pas d'intérêt. Mais dans toute sélection, on s'efforce de choisir le ou la candidate le plus complémentaire de l'équipe en place, et le profil le plus proche de celui défini par l'employeur.*

*Nous avons sélectionné comme candidats les cinq dossiers mentionnant une expérience du management, et de préférence ayant moins de 40 ans afin de tenir compte de la pyramide des âges de l'entreprise. » M. Yves R. a 52 ans.*

*Le prestataire de recrutement a présenté à son donneur d'ordre cinq candidats qui avaient entre 32 et 41 ans.*

*Surtout, il persiste à revendiquer la pertinence de l'âge comme critère de recrutement. Elle souligne que le recruteur est « libre de ses critères de recrutement et de gestion des ressources humaines. » Il précise que le*

*recruteur « doit être vigilant à la pyramide des âges ». Le Collège conclut que le délit de discrimination paraît constitué, et propose au prestataire de recrutement une transaction.*

### **Délibération n° 2007-307 du 26 novembre 2007**

Une discrimination liée à l'origine a, elle aussi, fait l'objet d'une transaction pénale.

*M<sup>lle</sup> Stéphanie M. fait état d'une discrimination à l'embauche ; l'employeur lui aurait indiqué que le recrutement était clos, et que sa candidature n'avait pas été retenue au motif qu'elle n'avait « pas la bonne couleur pour travailler dans sa boutique », que « la clientèle n'aurait pas apprécié », et que « même sa propre belle-fille de couleur ne pouvait travailler chez elle de par l'environnement de la boutique ».*

*Le témoignage du conseiller ANPE a été adressé à la haute autorité par courrier en date du 10 août 2006. Il confirme que la candidature de la réclamante a été écartée en raison de sa « couleur ».*

*Il ressort du procès-verbal d'audition de la gérante qu'elle déclare ne pas se souvenir de la réclamante, nie avoir rejeté sa candidature en raison de sa « couleur » et même, avoir eu une conversation téléphonique avec le conseiller ANPE à ce sujet.*

*Aucun élément du CV de la réclamante ne pouvait justifier de manière objective ce rejet, son CV étant bien supérieur à ceux des candidats embauchés.*

*Au vu de l'ensemble de ces éléments, et du témoignage produit par le conseiller ANPE, qui ne laisse place à aucun doute quant à l'intention manifestée par la gérante de ne pas recruter M<sup>lle</sup> Stéphanie M. en raison de sa « couleur », le Collège de la haute autorité constate que cette pratique entre dans le champ d'application de l'article 225-2 du code pénal et donne mandat au Président pour proposer une transaction.*

### **Délibération n° 2007-107 du 2 avril 2007**

## 2.2.6 La saisine d'office

Après avoir fait étudier 395 367 annonces, la HALDE se saisit d'office.

Enfin, la haute autorité utilise son pouvoir de transaction combiné avec la possibilité de s'autosaisir pour prévenir

les discriminations. Comme elle l'avait fait en 2006, la haute autorité, en 2007, a fait examiner des offres d'emploi. Il s'agit d'identifier les offres présentant des mentions discriminatoires comme par exemple le genre

du ou de la candidat(e), son âge, sa situation de famille, son origine, etc.

En juin 2007, il a été procédé au recensement de 395 367 annonces qui faisaient état de termes laissant supposer l'existence d'un des trois critères (sexe, âge et origine). 39 938 annonces mentionnant clairement ces critères ont été filtrées. Après cette présélection, une analyse plus fine a dégagé 257 annonces qui ont été considérées comme potentiellement discriminatoires représentant 0,60 % des annonces sélectionnées et 0,065 % des annonces recensées. Ces 257 annonces ont été examinées par la HALDE qui a poursuivi, en

droit, l'analyse du caractère discriminatoire ou non des termes. La haute autorité a retenu 36 annonces justifiant une instruction plus approfondie.

Ces 36 annonces litigieuses ont fait l'objet de délibérations du Collège. Dans 13 cas, les moins graves, la haute autorité a simplement rappelé les termes de la loi en recommandant aux annonceurs et aux diffuseurs la plus grande vigilance dans le libellé des annonces. Dans 23 cas plus graves, une transaction a été proposée aux contrevenants afin qu'ils mesurent le caractère discriminatoire des textes diffusés et leurs conséquences.

## 2.2.7 Le point sur le handicap

La HALDE poursuit son combat contre les discriminations en raison du handicap et de l'état de santé. Le Collège a étendu la portée de sa décision, chaque fois que cela était possible. Afin de faire évoluer concrètement la prise en compte du handicap, il a émis des recommandations en direction des pouvoirs publics.

La discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap peut naître des lacunes ou de l'application erronée des textes.

*La haute autorité a été saisie, par l'intermédiaire d'un député, d'une réclamation relative aux conditions de délivrance du permis de conduire aux personnes atteintes de diabète, et plus particulièrement, aux examens médicaux obligatoires mais payants.*

*L'arrêté du 21 décembre 2005 fixe la liste des incapacités physiques incompatibles avec l'obtention ou le maintien du permis de conduire ainsi que des affections susceptibles de donner lieu à la délivrance d'un permis de conduire de durée de validité limitée, parmi lesquelles le diabète.*

*Ainsi, les personnes souffrant d'une affection mentionnée dans la liste et devant, à ce titre, subir un examen médical en vue de l'obtention et du maintien du permis de conduire doivent s'acquitter du paiement de la consultation.*

*Aux termes de l'article L. 243-7 du code de l'action sociale et des familles (CASF), « les contrôles médicaux auxquels sont astreintes, conformément aux dispositions du code de la route, les personnes handicapées titulaires du permis de conduire, sont gratuits ».*

*Or, l'enquête fait apparaître l'existence d'une différence de traitement entre les personnes handicapées de*

*l'appareil locomoteur qui bénéficient de la gratuité des visites médicales et les personnes porteuses d'un autre type de handicap ou d'une autre pathologie figurant dans la liste annexée à l'arrêté du 21 décembre 2005, astreintes au paiement des visites.*

*Dès lors, la haute autorité considère qu'en limitant la gratuité des visites médicales aux seules personnes handicapées de l'appareil locomoteur, l'administration fait une interprétation erronée des dispositions de l'article L. 243-7 du code de l'action sociale et des familles.*

*En conséquence, le Collège recommande au ministre chargé des Transports de donner des instructions afin que, conformément aux dispositions de l'article L. 243-7 du code de l'action sociale et des familles, la gratuité des visites médicales soit accordée à l'ensemble des personnes titulaires du permis de conduire répondant à la définition de l'article L. 114 du même code.*

**Délibération n° 2007-178 du 2 juillet 2007**

Le défaut de garantie procédurale permettant d'apprécier objectivement l'inaptitude liée à l'état de santé peut être de nature à générer des décisions discriminatoires.

*La haute autorité a été saisie, le 27 juin 2006, par une réclamante, titulaire d'un agrément d'assistante maternelle pour un enfant et dont la demande d'extension pour l'accueil d'un second enfant a été refusée par le président du conseil général pour des raisons médicales.*

*La réclamante estimait que le motif du refus de sa demande reposait, en réalité, sur des préjugés liés à son poids et donc, à son apparence physique.*

*Le Collège a relevé que la décision litigieuse a été prise en application de la réglementation relative à l'accès et à l'exercice de la profession d'assistant*

maternel qui prévoit un seul examen médical alors que le code du travail et le statut général de la Fonction publique offrent de meilleures garanties procédurales (comité médical départemental, constat d'inaptitude après deux examens médicaux, recours à des experts). La haute autorité a considéré que le défaut de telles garanties dans la réglementation en cause est de nature à générer des décisions discriminatoires. L'absence d'examens médicaux complémentaires ne permet pas de justifier que l'inaptitude prononcée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le Collège a recommandé aux ministres en charge de la Santé et de la Sécurité sociale de renforcer les garanties offertes en matière de lutte contre les discriminations.

Le ministre compétent a informé la haute autorité qu'il veillerait à ce que ces observations soient prises en compte lors de la rédaction d'un nouvel arrêté fixant le contenu de l'examen médical, mais également par un groupe de travail qui va prochainement être mis en place pour réfléchir sur les règles du droit du travail applicables aux assistant(e)s maternel(les).

Enfin, le ministre a précisé que ses services achèvent la rédaction de deux référentiels, dont l'un est destiné aux professionnels chargés de l'instruction des demandes d'agrément « qui sera enrichi de conseils et de recommandations pour mettre en garde contre le risque de décisions discriminatoires à l'égard des candidats à la profession d'assistant(e)s maternel(le) ».

### **Délibération n° 2007-124 du 14 mai 2007**

Le handicap peut faire l'objet de discriminations indirectes dans l'emploi.

Sur décision de la COTOREP, M. Alexandre L., travailleur handicapé, a suivi une formation en Centre de rééducation professionnelle (CRP). Il a obtenu un diplôme homologué au niveau III de technicien supérieur des laboratoires de l'industrialisation de la chimie (TESLIC), délivré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Il a été embauché par une entreprise publique au niveau IV comme ouvrier professionnel de chimie, dans le cadre du protocole pour l'intégration des personnes handicapées de l'entreprise. Ainsi, le niveau auquel il est embauché est sous-qualifié par rapport à ses diplômes.

Selon les conditions d'embauche, fixées par des textes internes, seuls les diplômes délivrés par l'Éducation nationale et le CNAM sont reconnus par l'employeur. Le diplôme de M. Alexandre L. a été délivré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité dans le cadre d'une formation spécifique destinée aux

personnes handicapées en vue de leur rééducation professionnelle.

L'application de cette classification a comme conséquence d'exclure les salariés ayant obtenu un diplôme dans le cadre de la rééducation professionnelle des personnes handicapées et va à l'encontre des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

L'entreprise, interrogée sur la justification de cette mesure a précisé que « ce choix valorise un certain nombre de diplômes correspondant précisément à des formations que les entreprises souhaitent privilégier dans le cadre de leur politique de recrutement ».

La classification des diplômes, établie par l'entreprise, semble constituer une disposition apparemment neutre ne faisant référence à aucun critère de discrimination. Elle entraîne toutefois un désavantage pour les salariés ayant suivi une formation dans le cadre de la rééducation professionnelle des personnes handicapées, qui n'apparaît ni justifiée, ni proportionnée au regard de l'objectif poursuivi.

Or, aux termes de l'article 13 de 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, les partenaires sociaux ont l'obligation de mettre en conformité les accords collectifs en conformité avec les règles de non-discrimination.

En conséquence, le Collège recommande à l'entreprise et à la commission supérieure nationale du personnel de procéder à l'adoption d'une nouvelle classification, reconnaissant non seulement les diplômes délivrés par l'Éducation nationale et le CNAM mais aussi ceux délivrés par d'autres ministères dans le cadre de l'insertion des personnes handicapées et ce, selon la procédure visée à l'article L. 713-2 du code du travail.

### **Délibération n° 2007-239 du 1<sup>er</sup> octobre 2007.**

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

La haute autorité a été saisie par M<sup>lle</sup> Hélène C., reconnue travailleur handicapé, d'une réclamation relative à la rupture de la période d'essai prévue dans son contrat d'apprentissage passé avec une entreprise publique qui gère une mission de service public, suite à un avis d'inaptitude émis par la médecine du travail lors de l'examen médical d'embauche.

Aux termes de l'article L. 122-45-4 du code du travail : « Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires

et appropriées. Les mesures appropriées au bénéfice des personnes handicapées visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L. 323-9-1 ne constituent pas une discrimination ».

Il ressort de l'enquête menée par la haute autorité qu'aucun aménagement n'était possible, compte tenu de l'inaptitude de la réclamante et des exigences de l'emploi postulé.

Le Collège de la haute autorité considère, ainsi, que la rupture de période d'essai de M<sup>lle</sup> Hélène C., fondée sur son inaptitude reconnue par la médecine du travail à remplir la plupart des fonctions essentielles de l'emploi postulé, apparaît comme objective, nécessaire et appropriée, au sens de l'article L. 122-45-4 du code du travail, et n'est donc pas constitutive d'une discrimination fondée sur le handicap.

**Délibération n° 2007-294 du 13 novembre 2007**

Tel n'est pas le cas lorsque l'employeur ne prend pas les mesures de reclassement pour maintenir une personne handicapée dans son emploi.

La HALDE a été saisie par une personne handicapée d'une réclamation relative à son licenciement suite à une reconnaissance d'inaptitude par le médecin du travail. L'enquête menée par la HALDE a révélé un manquement aux obligations de reclassement qui incombent à l'employeur telles que prévues par l'article L. 122-32-5 du code du travail.

Le Collège de la HALDE constate qu'en l'absence de mesures appropriées pour maintenir la réclamante dans son emploi, son licenciement fondé sur l'avis d'inaptitude du médecin du travail est constitutif d'une discrimination au sens des articles L. 122-45-4 et L. 323-9-1 du code du travail.

**Délibération n° 2007-284 du 22 octobre 2007**

L'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées suppose, dans certains cas, la mise en place d'aménagements spécifiques.

La HALDE a été saisie, par courrier du 15 mars 2007, par M. Lucien O., mis sous main de justice au sein du centre pénitentiaire de Liancourt, d'une réclamation relative aux difficultés qu'il rencontre, en raison de son handicap, pour accéder aux diverses activités rémunérées et qui de facto le priveraient du bénéfice de la réduction supplémentaire de peine.

La saisine de la haute autorité ainsi que les mesures d'enquête ont permis d'alerter la direction du centre de détention du régime pénitentiaire appliqué au détenu.

Par courrier du 16 août 2007, le directeur du centre pénitentiaire a informé la haute autorité que l'administra-

tion a procédé à l'aménagement d'un poste de travail afin que le détenu puisse accéder au travail et ainsi bénéficier de l'aménagement de sa peine.

**Délibération n° 2007-267 du 15 octobre 2007**

Les pratiques des compagnies aériennes peuvent être discriminatoires à l'égard des personnes handicapées. C'est le cas si les motifs de sécurité invoqués pour refuser leur accès au service sont appréciés de manière générale et abstraite.

M. Alain T., trisomique, se voit refuser la réservation d'un billet d'avion au motif que les personnes avec un handicap mental ne peuvent pas voyager seules. Or, il dispose d'un certificat médical précisant qu'il ne présente pas de contre-indication au voyage en avion. La compagnie aérienne s'appuie, notamment, sur les dispositions du règlement européen concernant les droits des personnes handicapées et à mobilité réduite lorsqu'elles font des voyages aériens qui précisent que les transporteurs aériens peuvent exiger qu'elles soient accompagnées par une autre personne capable de leur fournir l'assistance qu'elles requièrent.

Néanmoins, ce même règlement précise que le transporteur ne peut refuser d'accepter les réservations pour cause de handicap, la seule dérogation à cette règle de non-discrimination ne valant que pour respecter les exigences de sécurité. Mais, dans ce cas, les motifs de sécurité doivent être examinés concrètement au cas par cas et non de manière abstraite et générale.

Or pour M. Alain T., la compagnie aérienne ne s'est pas donné la peine de vérifier s'il était ou non capable de faire face à ces exigences. Il n'y a pas eu d'appréciation concrète de la situation en regard des exigences de sécurité, mais un refus qui lui a été opposé en raison de l'existence même d'un handicap.

La compagnie aérienne a fait une mauvaise appréciation des dispositions du règlement européen. Les motifs invoqués ne peuvent pas être considérés comme légitimes et proportionnés, puisqu'il n'y a pas eu d'appréciation de la situation. C'est en cela que le refus est discriminatoire.

Le Collège demande à la compagnie d'assurer une juste réparation du préjudice subi. Surtout, le Collège demande à la compagnie de mettre en place des dispositifs appropriés de formation et de sensibilisation du personnel. La HALDE souhaite que soient rappelées les dispositions applicables en matière de discrimination prohibant le refus d'accès à un service privé à une personne en raison de son handicap, sauf si les circonstances l'exigent et, notamment, les dispositions en matière de sécurité, qui doivent être appréciées au cas par cas.

**Délibération n° 2007-131 du 24 mai 2007**

C'est aussi le cas lorsque les motifs de sécurité invoqués pour refuser d'embarquer une personne handicapée conduisent à des pratiques incohérentes.

*Monsieur Alain C., handicapé moteur, achète auprès d'une agence de voyage un billet d'avion Paris-Dakar via Madrid et signale se déplacer en fauteuil roulant. Le réclamant effectue la première partie du voyage Paris-Madrid, seul, sans rencontrer de difficultés. À Madrid, en transit pour Dakar, le réclamant est informé que le commandant de bord refuse de l'embarquer au motif « qu'il est une personne handicapée qui voyage seule ». La compagnie lui propose alors de le réacheminer vers Paris. Il effectue, le même jour avec la même compagnie, le vol Madrid-Paris, seul, sans accompagnateur.*

*Selon la compagnie, lors de la réception de M. Alain C. à Madrid, le personnel aurait constaté que le réclamant était tétraplégique, et par voie de conséquence, non autosuffisant. Dans ce cas, la compagnie explique que « si le vol dure plus de trois heures, il est indispensable que le client soit accompagné à ses frais ».*

*Si le refus d'embarquer peut être considéré comme légitime lorsque, notamment, la sécurité du vol est compromise, la compagnie aérienne qui accepte d'embarquer M. Alain C. à Paris pour un vol avec correspondance doit, sous peine d'incohérence, l'informer de ce refus au début de son voyage.*

*Il apparaît, par conséquent, que soit la responsabilité du vendeur, au motif d'un codage erroné sur le billet d'avion, soit la responsabilité du transporteur pour refus d'embarquement ou à tout le moins pour n'avoir pas informé à Paris le réclamant des problèmes liés à son embarquement à Madrid, peuvent être recherchées.*

*Le Collège recommande à l'agence de voyage et à la compagnie aérienne d'envisager une juste réparation du préjudice subi.*

*Le Collège demande également à la compagnie aérienne de justifier des mesures envisagées pour la mise en œuvre du règlement européen du 5 juillet 2006 concernant les droits des personnes handicapées et à mobilité réduite lorsqu'elles font des voyages aériens.*

**Délibération n° 2007-298 du 13 novembre 2007**

### 2.2.8 Le point sur la vie scolaire et périscolaire

On retrouve le handicap et l'état de santé comme critère de discrimination pour refuser l'accès de certains enfants à la vie scolaire et périscolaire. La HALDE a délibéré pour assurer aux enfants handicapés ou souffrant d'un trouble de santé, le droit à l'éducation.

*Un enfant autiste était, depuis 2002, accueilli à mi-temps, en maternelle dans cet établissement et y bénéficiait de l'intervention d'une auxiliaire de vie scolaire financée par ses parents. Le chef d'établissement informe les parents qu'il n'envisage pas le maintien de l'enfant pour la rentrée 2006-2007, considérant qu'il doit être orienté en Classe d'intégration scolaire (CLIS).*

*La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 dispose que « tout enfant, présentant un handicap ou trouble invalidant de santé est inscrit dans l'école ou l'établissement le plus proche de son domicile, qui constitue son établissement de référence ».*

*La haute autorité rappelle, tout d'abord, que l'établissement scolaire de référence peut être un établissement scolaire privé sous contrat.*

*La loi ne fait pas obstacle à la liberté de choix des parents d'enfants handicapés, au même titre que tous*

*les parents, de scolariser leur enfant en établissement public ou privé. Ainsi, au vu des éléments du dossier, la haute autorité considère que l'établissement privé dans lequel l'enfant était scolarisé doit être considéré comme étant l'établissement scolaire de référence dans lequel il aurait normalement effectué sa scolarité s'il n'avait pas été handicapé, dans la mesure où cet établissement l'avait accueilli durant sa scolarité en maternelle et accueillait déjà sa sœur.*

*En conséquence, le Collège de la haute autorité rappelle au chef d'établissement ses obligations et lui recommande de définir les mesures propres à assurer l'accueil des élèves handicapés et de mettre en place un dispositif de sensibilisation du corps enseignant et de l'ensemble du personnel de l'établissement à l'accueil des enfants handicapés.*

*En outre, le Collège recommande au ministre chargé de l'Éducation nationale de rappeler aux chefs des établissements scolaires privés sous contrat leurs obligations et d'en préciser la portée eu égard à la définition de la notion d'établissement scolaire ordinaire dans lequel devrait se dérouler la scolarisation de l'enfant.*

**Délibération n° 2007-90 du 26 mars 2007**

Le droit à l'éducation c'est aussi garantir aux enfants handicapés un égal accès à la formation.

*Alors que pour effectuer les trajets aller-retour domicile-collège, les autres collégiens bénéficient de deux services de transports le matin, avec des arrivées à 8 h 30 et 9 h 30, ainsi que de deux services de transport le soir avec un premier départ à 16 h et un second à 17 h, le département a décidé de supprimer, pour les élèves handicapés ayant recours au transport spécialisé, les services de 9 h 30 et de 16 h, ce qui impose à ces élèves une amplitude de présence au collège plus importante (8 h 30 à 17 h).*

*Le département refuse aussi de prendre en charge les frais de transport liés aux stages que les élèves handicapés ont à effectuer dans le cadre de leur scolarité.*

*Aux termes du code de l'éducation « les frais de déplacement exposés par les élèves handicapés qui fréquentent un établissement d'enseignement général, et qui ne peuvent utiliser les moyens de transport en commun en raison de la gravité de leur handicap, médicalement établie, sont pris en charge par le département du domicile des intéressés ».*

*Le directeur général de l'enseignement scolaire confirme que : « la fréquentation scolaire ne doit pas être regardée comme concernant uniquement les cours dispensés au sein des établissements scolaires. Elle s'étend aussi aux périodes de formation en entreprise prévues par les programmes d'enseignement ».*

*Le département et l'inspection académique ont informé le Collège que les transports de 9h30 et 16h ont été remis en place.*

*Le Collège recommande de modifier son règlement relatif à l'organisation des transports afin de le mettre en conformité avec les dispositions du code de l'éducation qui s'étend aussi aux frais de déplacement dans le cadre de sa formation.*

**Délibérations n° 2007-172, n° 2007-173, n° 2007-174, n° 2007-175, n° 2007-176 et n° 2007-177**

Les activités périscolaires, sportives ou de loisirs font partie du développement de l'enfant et doivent donc être favorisées, pour tous les enfants, notamment par la mise en place de mesures appropriées.

*Ainsi, un enfant souffrant d'épilepsie s'est vu refuser, par une association socio-éducative, la participation à un cours collectif de natation, car une surveillance spécifique et constante serait nécessaire. Le certificat médical ne « contre-indique pas la pratique du sport, comme la natation, à condition qu'un parent soit présent ». Les parents sont bien sûr*

*d'accord pour exercer cette surveillance. Une médiation a été organisée.*

**Délibération n° 2007-237 du 1<sup>er</sup> octobre 2007**

À l'exception de quelques cas, l'accès aux cantines pour les enfants souffrant d'allergies tend à se régler, à l'instar des aménagements prévus pour ne pas heurter les convictions religieuses. Le principe de laïcité est associé au respect de la liberté religieuse. Le principe de liberté religieuse doit pour sa part prendre en compte les autres droits, et notamment les mesures de protection de l'enfant.

Trois délibérations de la HALDE s'attachent à préciser ces délicats contours.

*Les bons de vacances sont une aide des CAF pour le financement des vacances des enfants. Les bons sont adressés aux familles qui peuvent les utiliser pour régler le montant d'un séjour aux associations organisatrices de « colonies de vacances », qui en demandent alors le remboursement aux CAF.*

*Certaines ont refusé ce remboursement car elles ont estimé que les activités mises en place pour les enfants et/ou le programme de l'association avaient un lien trop étroit avec une religion.*

*En vu de mettre fin à ces litiges, la Caisse nationale d'allocations familiales a adopté une première circulaire, rappelant le principe de neutralité du service public et précisant les critères d'attribution :*

*« Les aides financières des CAF peuvent bénéficier aux associations :*

- *sous réserve que celles-ci n'aient pas vocation exclusive de diffusion philosophique, politique, syndicale ou confessionnelle ;*
- *qu'elles s'adressent sans discrimination à tous les publics ;*
- *et qu'elles proposent des activités ouvertes à tous s'appuyant sur un projet éducatif de qualité ».*

*Ce rappel n'a pas suffi à éliminer les litiges opposant certaines CAF et associations à vocation religieuse. La caisse nationale a donc diffusé une nouvelle circulaire invitant les directeurs de CAF à motiver leur décisions de refus, en fait et en droit, sans faire application de critères discriminatoires : « la simple mention d'activités à caractère religieux ou la mention d'une invocation religieuse dans les statuts d'une association ne suffit pas en soi à motiver une décision de refus ».*

*La haute autorité considère que ces dispositions permettent de concilier le principe de neutralité du service public, issu du principe de laïcité, et le principe de liberté religieuse, dans le respect du principe de non-discrimination.*

*Le Collège recommande que dans les circulaires,*

la référence à une exclusion des associations ayant pour « vocation essentielle » la diffusion philosophique, politique, syndicale ou confessionnelle soit substituée à « vocation exclusive ». Le Collège précise que :

- ce critère n'interdit pas la mention, dans le projet d'accueil, d'activités à caractère religieux, dès lors que la participation est facultative et que des activités de qualité peuvent leur être substituées ;
- l'appréciation ne peut porter sur l'objet général de l'association, mais doit porter sur les conditions du séjour proposé, qui doit avoir un but socio-éducatif.

Les deux autres critères fixés par la caisse nationale « que les associations s'adressent sans discrimination à tous les publics, et qu'elles proposent des activités ouvertes à tous s'appuyant sur un projet éducatif de qualité » doivent être maintenus.

Ainsi, au-delà des textes, le principe de laïcité et la liberté de religion doivent être conciliés de façon non discriminatoire.

### **Délibération n° 2007-103 du 2 avril 2007**

L'interdiction des signes religieux ne concerne que les élèves des écoles et collèges et lycées. De leur côté, les agents du service public sont tenus d'observer une stricte neutralité ; la neutralité dans l'expression des convictions religieuses en fait naturellement partie. Ce sont là les seules limites fixées par la loi au principe fondamental de la liberté religieuse que garantit historiquement le principe de laïcité.

La haute autorité a été amenée à se prononcer sur la possibilité pour les mères portant le foulard d'accompagner les sorties scolaires.

La haute autorité a d'abord relevé que les réponses apportées à cette question étaient diamétralement opposées selon les académies et/ou les établissements concernés, et qu'il n'existait aucune directives nationales à ce sujet.

Les principes de laïcité et de neutralité des services publics interdisent aux agents publics et aux élèves, mais non aux autres usagers, de faire état de leurs convictions religieuses. La qualité de collaborateur bénévole des parents accompagnants ne peut « emporter reconnaissance du statut d'agent public, avec l'ensemble des droits et des devoirs qui y sont rattachés ». En effet, elle permet seulement de couvrir les dommages subis par une personne qui, sans être un agent public, participe à une mission de service public. La haute autorité s'est également appuyée sur la jurisprudence du Conseil d'État selon laquelle ni le

principe de laïcité ni celui de neutralité du service public ne s'opposent à l'intervention, dans les prisons, de surveillants congréganistes apportant leur concours au fonctionnement des établissements pénitentiaires pour exercer des fonctions ne relevant pas de la surveillance des détenus. Enfin, elle a rappelé que la loi du 17 mars 2004 relative au port de signes religieux à l'école concerne les élèves mais prévoit expressément qu'elle ne concerne pas les parents d'élèves.

Dès lors, en l'absence de textes permettant de justifier un refus de principe opposé aux mères d'élèves portant un signe religieux d'accompagner les sorties scolaires et/ou d'encadrer des activités éducatives ne relevant pas de l'enseignement, la haute autorité a estimé qu'elles ne pouvaient en être systématiquement exclues, sauf circonstance susceptible de lui conférer le caractère d'un acte de pression ou de prosélytisme. Rappelons que selon le Conseil d'État, le port du foulard ne constitue pas, en lui-même, un acte de pression et de prosélytisme.

En conséquence, le Collège a recommandé au ministre en charge de l'Éducation nationale de prendre toute mesure nécessaire afin d'assurer, selon les mêmes modalités sur l'ensemble du territoire, le respect du principe de non-discrimination.

Suite à cette délibération, le ministre de l'Éducation nationale a confirmé que le choix des parents, auxquels il est proposé d'accompagner les sorties scolaires, doit se faire sans aucune discrimination et a demandé aux recteurs de veiller à ce que les règlements types départementaux et les règlements intérieurs des écoles ne comportent pas de clauses discriminatoires.

La délibération de la haute autorité n'a pas pour objet ou pour effet de prendre position sur le bien fondé ou l'interprétation du port du foulard en tant que tel, cette question ne relevant pas de son domaine de compétence.

La haute autorité refuse tout endoctrinement des enfants de même qu'une quelconque incitation faite aux femmes, voilées ou non, de ne pas intervenir dans l'espace public. Elle veille à ce qu'elles bénéficient toutes des mêmes droits, sans discrimination. La haute autorité adopte la même démarche lorsqu'elle est confrontée à d'autres cas de discriminations fondées sur le sexe.

### **Délibération n° 2007-117 du 14 mai 2007**

La liberté religieuse est un sujet sensible. La HALDE en a dessiné la portée, lorsqu'une réclamation a mis en balance « liberté religieuse » et « droits de l'enfant ».

Des parents ont rendu visite à leur fille, qui devait subir une intervention, dans une unité d'anesthésie de chirurgie ambulatoire. La mère de famille porte

*un niqab, c'est-à-dire un voile intégral noir couvrant la tête et tout le visage, à l'exception d'une fente pour les yeux. Une infirmière est venue demander à la mère de famille de se découvrir le visage, cette dernière a saisi la HALDE.*

*L'enquête a établi les faits suivants. La petite fille se trouvait dans une chambre avec d'autres enfants ayant subi ou devant subir une intervention chirurgicale comme elle. L'infirmière a considéré que l'irruption d'une personne tout de noir vêtue avec le visage dissimulé derrière un voile noir lui aussi pouvait impressionner des enfants déjà fragilisés par l'ambiance de l'hôpital et l'angoisse d'une intervention chirurgicale subie ou à venir. L'infirmière a demandé à la mère de famille de se découvrir au moins le visage pour éviter tout traumatisme aux autres enfants, précisant que sa fille serait placée dans une chambre individuelle dès que possible pour que sa mère puisse lui rendre visite vêtue comme elle le souhaitait.*

*Le code de la santé publique précise que les agents hospitaliers ne peuvent établir aucune discrimination entre les malades en ce qui concerne les soins, une circulaire précise que tous les patients doivent être traités de la même façon quelles que puissent être leurs croyances religieuses afin que les patients ne puissent douter de la neutralité des agents hospitaliers. La même circulaire considère qu'il convient de veiller à ce que l'expression des convictions religieuses ne porte pas atteinte à la qualité des soins et aux*

*règles d'hygiène, à la tranquillité des autres personnes hospitalisées et de leurs proches, au fonctionnement régulier du service.*

*Surtout, la convention internationale des droits de l'enfant du 20 novembre 1989 dispose que dans toutes les décisions qui concernent les enfants, qu'elles soient le fait des institutions publiques ou privées de protection sociale, des tribunaux, des autorités administratives ou des organes législatifs, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale.*

*Dans cette affaire, il ressort que ni l'accès à l'établissement de santé ni les soins pour l'enfant n'ont été refusés à la réclamante. Il n'a pas été demandé que le voile soit retiré de l'entrée de l'établissement ni même dans la salle d'attente, mais seulement lors à l'entrée dans une chambre collective.*

*La demande répondait à un besoin lié à la spécificité de la situation. Le personnel médical apparaît le mieux à même de déterminer ce qui convient aux enfants placés dans une situation de vulnérabilité. L'infirmière a recherché une solution permettant l'application des mesures appropriées sans qu'à aucun moment n'apparaisse la volonté de porter atteinte aux convictions religieuses de la réclamante.*

*Le Collège constate que, compte tenu des circonstances particulières, il n'y a pas de discrimination et clôt le dossier.*

**Délibération n° 2007-210 du 3 septembre 2007**

# 3

## Le déploiement des actions de promotion de l'égalité

On constate depuis 2004 une mobilisation de la sphère économique sur les thèmes de la lutte contre les discriminations et de l'égalité des chances. La charte de la diversité en octobre 2004 a marqué le début de cette prise de conscience des entreprises sur la nécessité d'agir dans un contexte social marqué par le retournement démographique prévisible et un environnement international et concurrentiel qui les contraignent à être plus performantes.

La création de la HALDE par la loi du 30 décembre 2004 accentue ce mouvement. La HALDE apporte

une expertise et des méthodes nouvelles dont la caractéristique principale est de passer de l'engagement non contraignant (la charte) à l'évaluation permanente des progrès réalisés (le « cadre pour agir et pour rendre compte »). La haute autorité s'est appuyée pour cela sur la connaissance particulière des processus discriminatoires que lui donnent le traitement des réclamations et sur sa capacité à réunir les professionnels dans des groupes de travail pluridisciplinaires. Cette méthode de travail a été étendue aux intermédiaires de l'emploi et au secteur public en l'adaptant aux spécificités de ces secteurs.

## 3.1 Un « cadre pour agir et pour rendre compte »

En 2005, 150 grandes entreprises françaises ont été interrogées sur leurs engagements pour l'égalité des chances. Les réponses ont permis de dresser un premier état des lieux qui a fait apparaître des bonnes pratiques mais aussi des lacunes à combler. Il est apparu nécessaire

d'inscrire l'échange d'informations ouvert par la lettre aux entreprises dans le temps, de le formaliser dans un cadre pour assurer l'homogénéité des informations, et d'associer le secteur d'activité concerné à l'élaboration du « cadre pour agir et pour rendre compte ».

### PREMIÈRE PAGE DU « CADRE POUR AGIR ET POUR RENDRE COMPTE »

Texte intégral sur [www.halde.fr](http://www.halde.fr)

Actions	Moyens	Indicateurs (réalisation)
Politique et/ou engagement formalisé du Président et des dirigeants en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité	Adoption d'une charte et/ou autre engagement extérieur	Oui/Non
	Adoption d'une charte interne/d'un code de déontologie	Oui/Non
	Élaboration d'une politique formalisée Inscription à l'ordre du jour de réunions des instances dirigeantes (Comex, CA, CoDir, etc.)	Oui/Non Nombre de réunions des instances dirigeantes où le sujet a été abordé
Dialogue social	Négociation d'accords collectifs d'entreprise sur la question	Oui/Non
	Création d'une instance de suivi et/ou implication des partenaires sociaux dans d'autres instances traitant du sujet	Oui/Non
Organisation de la politique	Personnel(s) ou instance(s) dédiées	Oui/Non
	Existence d'une évaluation de la politique	Oui/Non

La colonne « Actions » permet à l'entreprise de s'interroger sur tous les sous-domaines où une action est possible, avec un effet de sensibilisation. La colonne « Moyens » indique les mesures les plus adaptées, et donc les axes où l'entreprise peut agir et la colonne « Indicateurs » permet de suivre l'action et de s'autoévaluer.

En renseignant le cadre, les professionnels effectuent donc une revue de leur politique, tout en permettant à la HALDE d'établir un état des lieux et un panorama des actions entreprises qui peuvent être reprises par d'autres. Le cadre est devenu un outil d'échange permanent entre tous les participants, qui peuvent s'informer directement, ou au travers des services de la HALDE, des expérimentations et des bonnes pratiques de tel ou tel professionnel. Il souligne la

nécessité d'un engagement global et plus encore l'indispensable formalisation des « process » utilisés pour lutter contre les pratiques qui conduisent à des discriminations, sur le modèle de la démarche qualité.

Le premier « cadre pour agir et pour rendre compte » a été constitué avec et pour de grandes entreprises en 2006, il a été renseigné en 2006 et 2007. Pour les intermédiaires de l'emploi, il a été défini en 2007 et renseigné la même année. Pour les acteurs du logement privé, il a été défini en 2007 et sera diffusé en 2008. Un cadre adapté est en cours d'élaboration avec et pour les collectivités locales, il devrait structurer l'échange d'informations et d'expériences dans ce domaine en 2008. Le groupe de travail sur la vie scolaire et périscolaire, préalable à l'élaboration d'un cadre d'échange, se met en place.

### 3.1.1 Les grandes entreprises

En trois ans, cette méthode a permis d'identifier l'engagement du patron de l'entreprise pour une politique globale de l'égalité des chances comme étant la condition d'un changement des comportements. La vérification des processus RH, à l'image de ce qui se fait pour les démarches qualité, est la seule garantie de la mise en œuvre de la volonté affichée au sommet. Le « cadre pour agir et pour rendre compte » s'est affirmé comme un outil-méthode efficace, puisqu'il a suscité des demandes d'information en direction de la HALDE mais aussi d'échanges d'expériences entre entreprises participantes. Il en est ainsi pour la diversification des sources de recrutement, les actions de sensibilisation sur le handicap, la prise en compte de la gestion de la diversité dans l'évaluation des managers, la création de procédures d'alerte sur les cas de discrimination et de harcèlement.

En 2006, la collecte et le recoupement des informations avaient fait apparaître des lacunes importantes dans l'application du principe d'égalité en matière de déroulement de carrière. Constitué de directeurs des ressources humaines de grandes entreprises, le groupe de travail créé spécifiquement sur cette question, a permis de dialoguer sur les expériences menées, d'identifier les initiatives les plus intéressantes, afin d'établir des préconisations. Elles ont fait l'objet d'un second guide « *Des pratiques pour l'égalité des chances. Que répondent les grandes entreprises à la HALDE ?* » diffusé en septembre 2007.

Le cadre de référence a été adressé en septembre 2007 à 251 grandes entreprises, 192 y ont répondu. L'analyse des 156 réponses parvenues début janvier permet de dresser un premier panorama des principales avancées.

#### 3.1.1.1 Les engagements des entreprises

L'analyse porte sur les 156 entreprises, ayant effectivement répondu à la HALDE début janvier. Elle permet de dégager des grandes tendances. Le terme « diversité » recouvre ici la diversité d'origine, de sexe, d'état de santé, de religion, d'apparence physique, etc.

**131 entreprises, soit près de 84 %** des entreprises contre 82 % en 2006 se sont engagées en faveur de la promotion de l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations. En 2007, **33 %** se sont engagées à signer la charte de la diversité. Elles étaient déjà 31 % en 2006.

La mobilisation des partenaires sociaux constitue également une forme d'engagement formalisé. **128 entreprises, soit près de 82 %**, ont déclaré avoir mené des actions favorisant le dialogue social sur la prévention des discriminations et/ou la promotion de l'égalité. Elles étaient 42 % l'an passé.

110 d'entre elles ont déclaré avoir conclu des accords ou être en cours de négociation avec les partenaires sociaux.

En 2007, les thèmes de négociation privilégiés demeurent le handicap et l'égalité professionnelle entre femmes et hommes : **17 entreprises** ont en effet conclu ou renégocié un **accord sur l'égalité professionnelle et 19 sur le handicap**. Certaines ont par ailleurs obtenu le label égalité en 2007 : Société Générale, Gaz de France, General Electric et Schneider Electric. La thématique de **l'âge**, et en particulier, des seniors, constitue un troisième sujet de préoccupation, **cité par 12 % des entreprises** mais fait rarement l'objet d'un accord spécifique.

**Les accords généraux** spécifiquement dédiés à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité sont encore rares mais se développent

progressivement. Trois entreprises ont signé des accords de ce type en 2006 (Axa, Areva, Snecma, filiale de Safran) et trois nouvelles entreprises en 2007 (Accor, Danone, Suez). Sept entreprises déclarent, par ailleurs, avoir amorcé une réflexion avec les partenaires sociaux, voire une négociation sur ce type d'accord pour 2008 (American Express, Carrefour, Deloitte, Groupama, HSBC, TF1, Airbus Industrie).

Ces types d'accords globaux sont souvent négociés au niveau du groupe et parfois à l'échelle européenne (PSA, Areva, Total), voire mondiale. Cela permet de donner une impulsion importante par la suite au niveau des filiales.

La négociation de **Danone** avec **l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentaire)** a abouti à un accord Diversité Monde signé en juin 2007. Dans le même temps, la société Danone Eaux France a

conclu un accord de lutte contre les discriminations et le harcèlement ainsi qu'un accord Diversité tandis que la société des **Eaux de Volvic** est en cours de négociation d'un accord Diversité.

Les partenaires sociaux sont parfois sollicités afin de participer à l'élaboration de la politique de l'entreprise (American Express, CNP Assurances, La Poste) ou de travailler sur des **projets de chartes ou d'études**.

Le comité d'entreprise européen du **groupe PPR** réfléchit à un projet de Charte pour l'emploi des personnes handicapées et à la place des seniors. Un

questionnaire par enseigne et par pays est diffusé pour collecter des informations qualitatives et quantitatives sur la situation, les actions menées ou envisagées.

Peu d'entreprises ont mentionné le rôle d'alerte et de recours que pourraient jouer les partenaires sociaux en cas de harcèlement ou de discrimination.

**Eau de Paris** a monté une « commission égalité professionnelle et diversité » composée de représentants syndicaux, de représentants du comité d'entreprise et de membres de la DRH. Elle est chargée des actions de prévention et d'instruire une enquête interne en cas de saisine. **Essilor International** a par ailleurs formalisé un accord avec les partenaires sociaux sur la procédure de plainte en discrimination gérée par les services ressources humaines.

Suite à l'accord européen en faveur de l'égalité des chances conclu en 2006, **Areva** a mis en place le projet ODEO (Open Dialogue through Equal Opportunity) visant à développer un dialogue social ouvert et coopératif au niveau européen. Il prévoit notamment de réaliser un état des lieux dans les 13 pays concernés, afin de repérer les bonnes pratiques et axes de progrès, de mettre en place un réseau européen d'acteurs RH et représentants du personnel, et de créer une commission de suivi.

### 3.1.1.2 Organisation et mise en œuvre d'une politique formalisée

L'organisation de la politique de l'entreprise traduit la volonté d'agir sur les discriminations, de développer la promotion de l'égalité et de la diversité. **117 entreprises, soit 75 %**, se sont engagées à promouvoir l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations et ont mis en place des personnes ou des instances dédiées.

**ADP-Aéroports de Paris** a par exemple mis en place un réseau de correspondants égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de chaque

Des « comités diversité » (IBM, Hewlett Packard, BNP Paribas, PPR, etc.) ou encore des « conseils de la diversité » (Société Générale) se développent également. Ces instances suivent l'animation, la mise en œuvre et l'évaluation des actions.

Certaines grandes entreprises choisissent de développer des réseaux de correspondants sur des thèmes plus ciblés.

direction de l'entreprise. **Bouygues Telecom** déploie sur ses sites des correspondants seniors.

En 2006, 47 entreprises avaient signalé avoir intégré le respect de la non-discrimination dans **l'évaluation des managers**. Cette démarche semble se diffuser rapidement, puisqu'en 2007 **88 entreprises** ont fait ce choix. Plusieurs entreprises comme CNP Assurances, projettent de mettre en œuvre cette démarche en 2008. D'autres sont en cours d'expérimentation (Coca Cola, Dexia).

En plus de la formalisation de cet objectif dans la grille d'évaluation des cadres, Air Liquide et Michelin signalent que le principe de non-discrimination constitue également un des objectifs sur lesquels sont évalués les DRH et recruteurs, influant sur leur rémunération variable.

Enfin, l'école du management de France Télécom procède à une évaluation de la pratique de la diversité (« est ouvert à la diversité et en tire avantage pour progresser dans son action ») tant de la part des supérieurs hiérarchiques que de celle des collaborateurs. Les cadres sont également amenés à réaliser un autodiagnostic.

### 3.1.1.3 Diagnostic et audit des pratiques

**131 entreprises ont déclaré mener des actions de diagnostic ou d'audit sous l'angle promotion de l'égalité et/ou management de la diversité**, visant à identifier d'éventuelles pratiques discriminatoires ou déséquilibres. Ce type de démarche est en constante progression.

Les diagnostics quantitatifs et analyses statistiques sont majoritairement cités par 125 entreprises contre 87 l'année précédente. Il convient de distinguer celles qui mènent des suivis quantitatifs classiques, dans le cadre des statistiques et tableaux de bord sociaux, de celles ayant mené de véritables enquêtes quantitatives plus ponctuelles, ou ayant défini des indicateurs de suivi spécifiques.

La gestion des carrières et le maintien dans l'emploi des seniors restent des sujets encore peu analysés. Seule une dizaine d'entreprises a signalé travailler sur les seniors, soit dans le cadre d'un simple suivi statistique, soit à l'occasion d'un groupe de travail. Danone demeure pionnier dans l'élaboration d'un « diagnostic seniors ».

L'audit des « process » RH est une tendance à la hausse qui se confirme : 80 entreprises en ont déjà mené et **27 ont réalisé des tests de discrimination**, contre 16 en 2006.

**Airbus** a mené un audit interne au printemps 2005 qui a mis en lumière la nécessité d'objectiver une des étapes du processus de recrutement : la validation de la liste finale des candidatures retenues par la hiérarchie. Suivant les recommandations, l'entreprise a créé un

nouvel outil de recrutement permettant à compter de 2008 de tracer les raisons de rejet des candidats. Une formation aux techniques d'entretien de recrutement a été dispensée dans toutes les entités d'Airbus.

### 3.1.1.4 Information, formation et sensibilisation

Les actions de sensibilisation se développent sensiblement et restent au cœur des politiques développées par les grandes entreprises. Fait nouveau, elles sont de plus en plus inscrites dans le cadre de plans d'actions. **141 entreprises, soit près de 90 %**, mettent en place des actions de **sensibilisation et**

**de formation.** En 2006, elles étaient 91 entreprises, soit 53 %.

En 2007, **116 entreprises, soit 82 % des entreprises**, menant des actions de sensibilisation, ont inscrit cet objectif dans un **plan s'échelonnant sur plusieurs années.** En 2006, seules 34 entreprises envisageaient de renouveler leurs opérations de formation au cours de l'année 2007.

Le groupe **STMicroelectronics** a mis en place un module « Diversité et stéréotypes » en collaboration avec le laboratoire de recherche en Psychologie sociale de l'université P. Mendès-France à Grenoble.

Ce module, destiné aux responsables ressources humaines, cadres et élus, sera prochainement disponible pour tout salarié du groupe.

La sensibilisation des collaborateurs par le jeu et les mises en situation est largement utilisée par les entreprises qui créent leurs propres outils dédiés ou passent par des organismes tiers. Les quizz ou questionnaires en ligne (à l'instar de Schlumberger, Aviva, Air France, etc.) et les sketches et jeux de rôle (Eau de Paris, La Française des Jeux, PPR, PSA, Société Générale, etc.) sont deux exemples récurrents.

**Le groupe Aviva** a mis en ligne un jeu éducatif sur la diversité destiné à l'ensemble des salariés de l'entreprise, intitulé « Repensez-y ». Il a pour seul objectif de faire réfléchir sur la diversité et les défis que rencontre l'entreprise. Il a été récompensé par l'ONU en obtenant le prix « Diversité et innovation » en juin 2007.

**122 entreprises, soit 78 %, mettent en place des actions de communication** pour faire connaître les engagements et les actions en matière de prévention des discriminations, de promotion de l'égalité et de la diversité.

Autre originalité identifiée, de rares entreprises établissent leur plan de communication sur les thèmes de l'égalité et de la diversité à partir d'une démarche participative.

**BNP Paribas** lance en 2008 une campagne de communication globale sur la diversité. Les collaborateurs du groupe sont sollicités directement pour participer, sur la base du volontariat, à la mise en place du plan de communication. Cette démarche

participative contribue à accroître la sensibilisation sur le sujet de l'égalité et de la diversité. Dans le même esprit, **Danone** a lancé un appel à contributions destiné à l'ensemble des salariés, l'objectif étant d'échanger sur le sujet de la diversité et de l'égalité des chances.

#### 3.1.1.5 L'objectivation des procédures Ressources Humaines

**83 % des entreprises ont déclaré avoir mené des actions sur les « process » Ressources Humaines** et 70 % ont mis en place des outils objectivés de recrutement et d'évaluation. La proportion est élevée, comme en 2006.

La majorité des actions menées porte sur l'étape du recrutement. Les entreprises citent massivement la diversification des sources de recrutement comme moyen de favoriser la promotion de la diversité et de l'égalité. Cette diversification passe par des

partenariats avec des écoles ou des associations spécialisées sur le handicap ou la diversité, mais aussi par l'usage de média tous publics et non spécialisés. Les entreprises citent très souvent des outils désormais « classiques » dont l'usage est quasi systématique : la méthode des habiletés (souvent réalisée en partenariat avec l'ANPE), les mises en situation, des tests pratiques assurés par des experts extérieurs, etc.

Constatant un manque de main d'œuvre dans leur branche, certaines grandes entreprises unissent leurs forces en menant des partenariats communs particulièrement innovants.

**HandiFormaBanques** est l'aboutissement d'une démarche volontaire et collective de la profession bancaire pour favoriser l'insertion par la formation de personnes en situation de handicap. Créée en 2007, l'association propose aux entreprises bancaires une aide à la mise en place de dispositifs d'insertion

en s'appuyant sur une structure et des ressources dédiées, pour former et recruter des personnes en situation de handicap sur des métiers ciblés. Une initiative innovante qui pourrait être reproduite dans d'autres branches d'activité.

Si le recours au CV anonyme reste rare, plusieurs entreprises ont revu leurs outils informatisés de gestion des candidatures afin qu'ils ne permettent aucune discrimination (Club Med, EADS, etc.).

Le logiciel mis en place à la **BRED**, présente un « rubriquage » qui interdit tout recueil d'information non conforme à la réglementation. Le recueil des photographies n'est pas possible. L'outil utilisé est

par ailleurs accessible aux déficients visuels. Certaines entreprises ont opéré une revue des fiches métiers afin de définir des critères cibles et d'éradiquer les stéréotypes (EDF, Agrica).

La révision des procédés de gestion des ressources humaines du point de vue du déroulement de carrière reste assez peu citée par les entreprises.

Chez **BNP Paribas**, les procédures concernant l'évaluation professionnelle et l'entretien de carrière ont été complétées, afin de prendre en compte les attentes particulières des collaborateurs entre 15 et 20 ans d'expérience professionnelle. Il est demandé aux gestionnaires de carrière de porter une attention particulière aux entretiens de carrière pendant cette période d'expérience, car elle peut correspondre à une étape-clé et permettre le développement d'une « deuxième partie de carrière », notamment pour les

femmes. Dans le cadre des nominations annuelles des « cadres de direction », un quota de nominations est fixé et des critères qualitatifs sont communiqués aux gestionnaires de carrière pour la détermination la plus objective possible. Une attention toute particulière est faite depuis deux ans pour essayer de respecter dans le flux de promotion, la proportion femmes/hommes se trouvant au niveau des candidats, à la promotion des cadres de direction, ainsi qu'aux collaborateurs seniors.

**Très peu d'entreprises ont mené des actions sur l'accès à la formation.** Elles s'attachent en général à assurer la transparence et la lisibilité de l'offre de formation. D'autres actions concernent la mise en place

de formations dédiées à des publics spécifiques, type accompagnement personnalisé (femmes et seniors). Accor prévoit de lancer une étude en 2008 sur l'accès à la formation.

**Elior** a mis en place un système de qualification professionnelle sur la division Autoroutes qui donne de la visibilité à long terme à tous les salariés sur les différents parcours d'ascension professionnelle. La validation des qualifications se fait via un livret qui permet la traçabilité de l'entretien d'évaluation. Pour certains métiers, la validation passe par un bilan de carrière et/ou un parcours de formation si nécessaire. Ces évolutions interviennent tous les deux ou trois ans.

Enfin, **American Express France** présente une démarche innovante née de la volonté de prendre en compte le critère de l'orientation sexuelle. En 2001, à l'occasion de la révision de certains accords

d'entreprises, l'entreprise a en effet décidé d'octroyer les mêmes avantages sociaux aux collaborateurs mariés et aux concubins ; ce principe a ensuite été étendu aux collaborateurs pacsés :

- prime et semaines de congés supplémentaires à l'occasion de l'union ;
- bénéfice des mêmes droits en termes de remboursement de frais médicaux pour le conjoint, le concubin et le pacsé ;
- congé d'adoption accordé dans les mêmes conditions ;
- octroi des primes de garderie aux enfants des unions pacsées et concubines.

### 3.1.1.6 Évaluation de la politique

**54 % des entreprises évaluent leurs politiques** menées en faveur de la promotion de l'égalité, la diversité et la non-discrimination. Des revues annuelles d'indicateurs, prévues dans les accords signés, sont établies au sein de commissions de suivi mobilisant notamment des données chiffrées sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la place des salariés en situation de handicap, etc.

**Les enquêtes d'opinion** sont également un bon indicateur permettant d'évaluer la politique menée par l'entreprise. Seules **42 % des entreprises** ayant répondu en réalisent. La perception des salariés des notions de diversité, égalité et discrimination ainsi que du positionnement de l'entreprise est recueillie essentiellement dans le cadre des questionnaires de satisfaction ou baromètres internes. Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à intégrer une question relative à ce sujet. Quelques rares entreprises lancent des enquêtes spécifiques et ponctuelles sur le ressenti des salariés.

En 2007, **Accor** a ainsi lancé une enquête qualitative auprès des collaborateurs des sièges, via Internet, afin de recueillir leur perception quant à l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.

**Rhodia** a lancé une enquête auprès des recruteurs et des managers pour mesurer leur connaissance de la Charte de la diversité et leurs pratiques en la matière. La culture de non-discrimination est apparue comme fortement ancrée mais l'enquête a révélé la nécessité d'outiller davantage les équipes avec des guides pratiques.

### 3.1.1.7 Les relations avec les acteurs externes

**3.1.1.7.1 Les fournisseurs et prestataires de services**  
**114 entreprises, soit près de 74 %**, ont mis en place une action particulière vis-à-vis des fournisseurs et prestataires.

Les entreprises prévoyant des clauses contractuelles de non-discrimination sont plus nombreuses par rapport à l'an passé. En 2007, **64 entreprises, soit 56 %, prévoient ces clauses.** Elles représentaient 23 % des entreprises en 2006.

Les entreprises concernées peuvent faire adopter à leurs fournisseurs leur charte ou leur code d'éthique. Les clauses les plus courantes sont conclues avec les cabinets de recrutement et les sociétés d'intérim ou encore avec les secteurs protégés/adaptés dans le cadre de la politique de sous-traitance prévue dans les accords portant sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Afin de vérifier le respect de la non-discrimination, quelques entreprises mettent en place des procédures d'audits annuels auprès des principaux fournisseurs du groupe (HSBC, LVMH, PSA, Thomson, etc.)

Le service d'assurance qualité achat du **Groupe Thomson** audite régulièrement, depuis le second semestre 2006, l'application réelle des engagements en faveur de l'égalité et de la non-discrimination chez les fournisseurs de l'entreprise.

**HSBC** inclut une clause contractuelle imposant aux fournisseurs le respect du droit social et donc de la

non-discrimination. Un audit annuel est mené auprès des fournisseurs du groupe. Un des questionnaires de l'audit porte notamment sur l'égalité professionnelle. Exemple de question : « *Votre entreprise dispose-t-elle de procédures documentées pour évaluer la pertinence et l'efficacité de la mise en œuvre et du suivi de sa politique d'égalité professionnelle ?* »

### 3.1.1.7.2 Les pouvoirs publics et les associations

Outre les fournisseurs et prestataires, 73 % des entreprises ont mobilisé d'autres partenaires tels que les associations spécialisées sur le handicap ou la diversité, l'Éducation nationale et, dans une moindre mesure, les institutions publiques telles que l'ANPE

et, à une échelle plus locale, les missions locales et les collectivités territoriales. Ces partenariats ont pour but de répondre à l'objectif de diversification des sources de recrutement. Ils permettent par ailleurs d'agir en amont en sensibilisant les jeunes au monde de l'entreprise et à leurs métiers.

**Areva** a signé en septembre 2006 une convention de partenariat avec le Service public de l'emploi, l'AFPA et le Conseil national des missions locales afin de mieux

faire connaître ses métiers industriels et favoriser l'accueil de jeunes issus de la diversité culturelle et ethnique. Fin 2006, 200 jeunes ont rejoint le groupe.

## 3.1.2 Les petites et moyennes entreprises (PME)

### 3.1.2.1 Le groupe de travail

L'efficacité de la méthode du « cadre pour agir et pour rendre compte », mis en œuvre avec les grandes entreprises, a naturellement conduit à envisager une méthode de travail comparable avec les PME. Un groupe de travail a été constitué dans ce but. Tout l'intérêt du cadre pour agir et pour rendre compte est d'être élaboré par les personnes mêmes à qui il est destiné. En raison de la diversité des situations et de la très grande hétérogénéité des entreprises regroupées sous le vocable PME, le groupe de travail des PME a considéré que le cadre ne serait pas opérationnel pour appréhender la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité. Il a considéré

qu'au stade actuel, la priorité devait être donnée à la sensibilisation des dirigeants de PME à la notion même de discrimination, à la lutte contre les discriminations et à l'égalité des chances, comme étant un préalable à la mise en œuvre d'actions de plus grande envergure.

### 3.1.2.2 Une plaquette d'information

C'est ainsi qu'a été prise la décision de rédiger une plaquette à destination des PME, en cours d'élaboration. Le besoin d'information et de sensibilisation trouve, par ailleurs, une réponse dans l'apprentissage en ligne mis en place par la HALDE, qui connaît un vif succès auprès des dirigeants de PME.

### 3.1.3 Les intermédiaires de l'emploi

Environ 50 % des réclamations adressées à la HALDE concernent l'emploi et pour un tiers la phase de recrutement. La HALDE a relevé des dysfonctionnements ; elle a, par exemple, été amenée à s'exprimer publiquement sur la diffusion d'offres d'emploi illégales. (Cf. page 43 du présent rapport.)

Les intermédiaires de l'emploi sont au cœur des processus d'accès à l'emploi et sont confrontés à des demandes et des pratiques qui peuvent nourrir les discriminations. La HALDE s'est fixé comme objectif de les sensibiliser à la prévention des discriminations, de valoriser les démarches engagées, de proposer des outils adaptés à cette profession. Cela s'est traduit par la réalisation en 2007 de trois actions concrètes :

- le recensement et la diffusion des initiatives et bonnes pratiques développées par les intermédiaires publics et privés pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité ;
- la diffusion d'un nouveau cadre de référence défini avec la profession et pour la profession ;
- la signature d'un engagement collectif.

#### Analyse des actions menées

##### Actions menées envers les entreprises clientes et les recruteurs

L'intermédiaire de l'emploi, tout au long de sa relation avec l'entreprise cliente, peut lutter efficacement contre toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité des chances.

À chaque étape, il peut faire connaître son engagement à respecter la loi, sa volonté de ne pas discriminer. Il peut proposer des procédures objectives centrées sur l'identification et la présentation des compétences attendues et nécessaires à la tenue du poste proposé.

Les premiers résultats indiquent une mobilisation forte des intermédiaires pour faire connaître leur engagement auprès des recruteurs. De même le travail, mené sur la définition précise du poste et des compétences

#### 3.1.3.1 La conception et la diffusion du cadre de référence

Le cadre de référence a été largement diffusé pour information en mai 2007. Il sera adressé annuellement aux intermédiaires de l'emploi partenaires de la HALDE, qui le renseigneront, permettant ainsi de mesurer et de suivre les principales avancées. Il s'attache aux pratiques professionnelles concrètes et passe en revue les différentes actions que l'intermédiaire de l'emploi peut mener pour prévenir toute discrimination et ceci dans toutes les phases de son métier.

En 2007, 86 intermédiaires de l'emploi ont expérimenté ce nouveau cadre. Leurs premières réponses permettent d'établir les grandes tendances de leur mobilisation sur la prévention des discriminations.

attendues, traduit leur souhait d'objectiver le plus possible le recrutement.

En revanche dans les situations de discrimination avérées, l'appui aux candidats victimes, et la remise en cause du contrat ou du partenariat avec l'entreprise cliente ayant des pratiques illégales devraient être fortement renforcés. La mise en place d'une clause « anti-discrimination » dans le contrat conclu entre les parties reste exceptionnelle.

- **Affirmation de son engagement à prévenir toute discrimination et promouvoir l'égalité lors de la prospection commerciale** : principe de non-discrimination inscrit sur les documents de présentation (70 %), rappel sur ces documents du cadre légal anti-discrimination (31 %), argumentaire sur la promotion de l'égalité et de la diversité (22 %).
- **Clause de non-discrimination insérée dans le « contrat »** lors de la contractualisation avec l'entreprise qui recrute, la prise de commande ou la

rédaction de l'offre d'emploi (48 %).

- **Travail sur l'analyse du besoin réel et la définition objective des compétences attendues pour occuper le poste** (89 %), élargissement des canaux de recrutement pour diversifier les candidats (59 %).
- **Support de présentation du candidat centré sur la valorisation des compétences** (75 %), rappel du principe de non-discrimination inscrit sur le support de présentation du candidat (64 %).
- **Vérification, auprès des entreprises qui recrutent, sur des motifs de non-sélection** : procédure interne de suivi des non-sélections (54 %), en cas de refus discriminatoire, fonctionnement d'une procédure d'alerte interne (50,5 %), modalités définies pour suspendre le contrat avec l'entreprise (41,5 %).

#### Actions menées envers les candidats

En amont, puis lors des phases de présélection et d'évaluation et enfin lors de la mise en relation, le traitement des candidatures doit être objectif et centré sur la seule valorisation des compétences en lien avec le poste proposé.

Les réponses montrent que les efforts portent sur l'objectivité et l'accessibilité des annonces, la valorisation des seules compétences des candidats, et la neutralité lors de la présélection et de l'évaluation. L'information des candidats pourrait être renforcée et traiter de manière spécifique la prévention des discriminations. Les actions qui portent sur le suivi des candidats non sélectionnés sont insuffisantes.

- **Communication et information générale des candidats** (71%), information spécifique des candidats sur l'engagement de l'intermédiaire et les méthodes qu'il utilise pour lutter contre les discriminations (68 %).
- **Recherche des candidats** : contenu des annonces centré sur les compétences (82 %), diversification des modes de diffusion des annonces et du choix des supports utilisés (72 %).
- **Utilisation d'outils de pré-sélection centrés sur les compétences** (73 %), alimentation de la « base de données candidats » sur la base de critères objectifs (81,5 %).
- **Évaluation du candidat** : utilisation d'une grille d'entretien et d'analyse centrée sur la valorisation des compétences (59 %), utilisation de méthodes de sélection basées sur le repérage des compétences (72 %).

- **Traitement de la candidature** : information du candidat sur la nature objective des informations conservées par l'intermédiaire dans ses comptes-rendus et à l'issue des entretiens (58 %).
- **Traitement de la réponse**, en cas de refus, procédure d'information spécifique du candidat (75 %).

#### Actions menées en interne

Les premiers résultats indiquent que les intermédiaires de l'emploi se sont réellement mobilisés en signant des textes, des chartes, en désignant en interne des responsables ou des correspondants qui en suivent l'application, en sensibilisant les agents et les collaborateurs.

- **Politique et engagement du dirigeant** : adoption d'une charte ou d'un engagement externe (85,5 %), adoption d'une charte interne, d'un code déontologique (45 %), élaboration d'une politique spécifique (59 %), mise à disposition d'un interlocuteur interne, d'une personne référente (83 %).
- **Dialogue social** : négociation d'accords collectifs d'entreprises (10 %), création d'une instance de suivi et/ou implication des partenaires sociaux dans d'autres instances traitant le sujet (21 %).
- **Sensibilisation/formation des équipes internes** (76 %).
- **Élaboration de supports de communication interne** (intranet, plaquette d'information (66 %)).
- **Réalisation de diagnostic, d'audit, d'évaluations** : audits ou diagnostics quantitatifs sur certains publics (34 %), réalisation d'audit interne et/ou externe des « process » RH (40 %), réalisation de « testing » (9 %), évaluation globale de la politique menée (17 %).
- **Intégration de la politique de prévention des discriminations et d'égalité des chances dans les procédures de recrutement, de promotion, d'accès à la formation** (61 %).
- **Implication du management sur les actions menées** (67 %).
- **Existence d'une clause contractuelle de non-discrimination en direction des fournisseurs/sous-traitants** (22 %).
- **Enquêtes régulières sur la perception par les salariés de la politique de lutte contre les discriminations et de ses résultats pratiques** (25 %).

Malgré ces avancées significatives, des difficultés persistent. Souvent initiées par le haut, ces évolutions peinent à toucher toutes les antennes et agences locales. Les actions doivent être pérennisées dans la durée, ce qui suppose leur réelle structuration ainsi que la sensibilisation et la formation de nombreux acteurs dont les managers.

Si les engagements portent sur l'ensemble des discriminations, les actions mises en place ensuite ne concernent souvent qu'un seul critère de discrimination : l'âge, l'origine, le sexe, le handicap.

### 3.1.3.2 La signature d'un engagement collectif

Le 29 novembre 2007, 90 dirigeants se sont mobilisés en signant un engagement collectif. Pour la première fois des professionnels du recrutement privés et publics, organisations professionnelles et entreprises individuelles se sont engagés à :

- refuser toute demande discriminatoire et diffuser cette décision de principe auprès de leurs réseaux et leurs collaborateurs ;
- faire connaître cet engagement commun aux entreprises et aux recruteurs ;
- s'assurer de l'application de l'engagement en mettant en place des outils de suivi.

La HALDE met en place un comité d'éthique chargé de veiller à la bonne application de cet engagement.

## 3.1.4 Le logement

Outre les conventions signées avec la FNAIM (Fédération nationale de l'immobilier) et la CNAB (Confédération nationale des administrateurs de biens), la HALDE a développé des partenariats avec les professionnels du logement privé afin d'engager des démarches de sensibilisation et faire évoluer les pratiques professionnelles.

Elle a mis en place un groupe de travail associant : la CNAB, la FNAIM, l'union nationale de l'immobilier (UNIT), l'union nationale des propriétaires immobiliers (UNPI) et le syndicat national des professionnels de l'immobilier (SNPI). Le groupe de travail a élaboré un cadre de référence à destination des professionnels de l'immobilier, qui méconnaissent souvent la question des discriminations.

Les travaux menés en commun ont abouti à :

- la définition d'un cadre de référence ou « code de bonne conduite » ;
- la réalisation d'une brochure qui aborde la prévention des discriminations sous un angle pédagogique pour faire évoluer les pratiques.

Le cadre de référence est destiné à aider les professionnels confrontés à des demandes et des pratiques parfois discriminatoires, à agir auprès des candidats susceptibles d'être victimes de discrimination et à développer des pratiques professionnelles irréprochables.

Avec la HALDE, ils ont souhaité qu'une brochure d'information et de sensibilisation soit éditée pour faire évoluer les pratiques des professionnels mais également des bailleurs :

- en aidant à une meilleure compréhension de la réalité des discriminations et des stéréotypes ;
- en permettant une prise de conscience de l'existence des discriminations pour éviter tout déni ;
- en élaborant une méthode d'argumentation face à des demandes discriminatoires ;
- en faisant évoluer les pratiques professionnelles.

À partir d'exemples concrets, des situations déclinent des conseils à suivre pour accompagner et aider la profession à trouver des éléments de réponse et faire évoluer les attitudes de chacun.

Ce guide, imprimé à 150 000 exemplaires, s'adresse aux responsables d'agences immobilières et aux bailleurs. Un volet est également prévu pour les propriétaires. Il répond ainsi aux recommandations de la conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat (voir partie 5).

L'outil-méthode du « cadre pour agir et pour rendre compte » est une démarche de mutualisation des informations. L'échange réciproque est à la fois, en aval, un résultat de la méthode, mais en même temps, en amont, une source pour faire évoluer le cadre.

Ce système souple et efficace ne peut exister que parce qu'il a été élaboré par les professionnels mêmes auxquels il est destiné. La préparation, l'élaboration d'un cadre spécifique sont donc l'occasion de nombreuses séances de travail. Ce travail préparatoire, dans

l'attente de l'élaboration finale d'un cadre peut se traduire par la mise en place d'outils adaptés, d'expérimentations, de groupes de travail spécialisés, d'actions de sensibilisation ou de communication.

## 3.2 De nouveaux partenariats pour promouvoir l'égalité

De proche en proche, en nouant de nouveaux partenariats qui complètent le dispositif déjà mis en place, la HALDE tend à bâtir un front cohérent pour faire barrage aux discriminations et promouvoir l'égalité.

### 3.2.1 Les collectivités locales

L'élaboration du « cadre pour agir et pour rendre compte » n'en est encore qu'à ses débuts dans le domaine des collectivités locales. Il présente cette difficulté que celles-ci sont à la fois employeurs, fournisseurs de services publics en contact constant avec les usagers et acteurs territoriaux. L'identification des bonnes pratiques et des partenaires potentiels a constitué la première étape. La HALDE a signé avec l'AMGVF (Association des maires des grandes villes de France) une convention de coopération. Dans ce cadre, une enquête a été menée sur les actions concrètes mises en œuvre par les collectivités membres de l'association pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité.

Les réponses de 32 grandes villes et communautés d'agglomérations ont permis d'établir un premier panorama documenté de ces actions. La HALDE a édité une brochure présentant ces bonnes pratiques.

#### 3.2.1.1 Le groupe de travail

Un groupe de travail s'est constitué pour élaborer en commun un cadre de référence qui pourrait accompagner les collectivités locales dans la mise en place d'actions de promotion de l'égalité et l'évaluation de leurs propres pratiques. Le « cadre pour agir et pour rendre compte » informera les collectivités locales des pistes d'action envisageables. Il devrait être ensuite utilisé pour suivre annuellement leurs démarches et les faire connaître. Le groupe de travail réunit des représentants de plusieurs collectivités locales, de l'Acse (Agence pour la cohésion sociale et l'égalité) et des associations d'élus, comme l'ACUF (Association des communautés

urbaines de France), l'AMF (Association des maires de France), l'Association des maires de villes et banlieues, l'APVF (Association des petites villes de France) et du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale).

Il s'est attaché dans un premier temps à examiner les processus de gestion des ressources humaines :

- le recrutement ;
- le déroulement de carrière ;
- l'accès à la formation professionnelle.

#### 3.2.1.2 Le partenariat avec la ville de Besançon

Parallèlement, une action spécifique est menée dans le cadre d'un partenariat avec la ville de Besançon pour réaliser un diagnostic de l'ensemble des actions et processus développés par une commune en matière de gestion des ressources humaines, de relations avec les usagers des services municipaux et de mise en œuvre des principales politiques publiques.

Il s'agit d'identifier les moyens et méthodes à disposition d'une collectivité locale pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité réelle des chances, ainsi que les freins qu'elle peut rencontrer.

Ce diagnostic doit permettre de lever les éventuelles difficultés qui limiteraient l'efficacité des actions entreprises par la commune, de les optimiser et de les faire connaître auprès des autres collectivités.

Pour la HALDE, c'est également l'occasion de mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre au sein d'une commune pionnière dans ces domaines, et d'élaborer une grille d'analyse transposable à d'autres collectivités.

Ce diagnostic sera établi à partir d'entretiens individuels avec divers élus, les directeurs généraux, ainsi que plusieurs directeurs et responsables des services municipaux.

Des groupes de parole réuniront par ailleurs des agents des différents services pour recueillir leur expérience personnelle de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité.

Enfin, les documents servant à la gestion des ressources humaines, ainsi que les supports des politiques municipales seront analysés afin d'y repérer les sources potentielles de discrimination et d'en évaluer l'impact en termes de promotion de l'égalité.

Le rapport de diagnostic mettra en évidence les points forts et les points faibles de l'action de la commune et identifiera des recommandations générales utiles à la commune de Besançon et aux autres collectivités.

### 3.2.1.3 Le 1<sup>er</sup> forum européen sur la lutte contre les discriminations

Dans le cadre de la convention liant le CNFPT et la HALDE, celle-ci a participé à l'organisation du premier « Forum européen de prévention des discriminations » qui s'est déroulé le 4 octobre 2007 sur le thème « Contre les discriminations, les collectivités territoriales agissent ».

Première rencontre d'élus locaux français avec leurs homologues européens sur le sujet, cette manifestation s'adressait, d'abord et surtout aux élus locaux, pour leur permettre de mieux cerner les concepts (lutte contre les discriminations/promotion de l'égalité des chances) et les enjeux (risques juridiques/cohésion sociale).

Les élus ont pu se convaincre qu'il est possible, au niveau d'une collectivité locale, d'agir pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité, et s'informer sur les bonnes pratiques mises en œuvre.

Étant donné le rôle et l'influence des élus locaux, ce type de démarche de sensibilisation-information pédagogique est fondamental pour faire évoluer les pratiques professionnelles et les politiques publiques des collectivités locales.

### 3.2.1.4 La sensibilisation et l'information

Enfin, un ensemble de supports d'information et de communication (panneaux d'exposition, affiches, articles, spots radio et TV) ont été envoyés aux 1 500 plus grandes villes ainsi qu'aux conseils régionaux et généraux. Une brochure, co-financée par la commission européenne et réalisée en partenariat avec l'AMGVF, a été diffusée à 3,5 millions d'exemplaires. L'objectif est que les 50 villes adhérentes renseignent leurs services d'accueil pour que toute personne puisse y trouver les informations lui permettant de faire valoir ses droits. L'AMGVF devra rendre compte de l'évaluation de cette action, objet d'une convention avec la HALDE.

La convention avec l'Association des départements de France vise à la constitution de partenariats pour amplifier l'action de la HALDE dans les régions, en lien avec les collectivités locales et les associations. (annexe 6.8)

Ces partenariats complètent les conventions avec l'AMGVF et le CNFPT.

## 3.2.2 Les conventions

Les conventions signées par la haute autorité formalisent des partenariats qui nouent une sorte de pacte, d'alliance pour lutter contre la discrimination. Les partenariats portent généralement sur des actions d'information mutuelle, de sensibilisation, de liens entre les sites Internet. Ils sont assortis de mesures et d'actions concrètes adaptées au domaine sur lesquels ils portent.

La convention signée avec l'Agence nationale pour l'emploi se traduit par des échanges informels constants qui permettent d'homogénéiser l'analyse et les moyens de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi. Les directions juridiques

des deux organismes collaborent régulièrement. Elle a été un élément déclenchant de l'engagement des intermédiaires de l'emploi. (annexe 6.1)

La convention avec l'USH comme celle avec la CNAB renforce l'alliance des professionnels de plus en plus nombreux qui dans l'immobilier s'engagent à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité (annexes 6.2 et 6.3). Elles complètent le dispositif mis en place avec la FNAIM notamment.

Les conventions avec le centre d'étude des discriminations, du racisme et de l'antisémitisme (CEDRA) et le centre national de documentation pédagogique (CNDP)

sont des conventions cadres pour développer des travaux communs entre la HALDE et les deux organismes signataires. (annexes 6.5 et 6.6)

La convention avec le ministère de la Défense est elle aussi une convention cadre, dont participe la convention spécialisée avec la gendarmerie nationale. (annexes 6.4 et 6.7)

#### 3.2.2.1 La convention avec la gendarmerie

Selon les termes mêmes de la convention, « *La gendarmerie a, depuis toujours, servi de creuset d'intégration de la République. Largement engagée dans cette mission d'insertion consistant à offrir des possibilités fortes de promotion sociale aux jeunes français, quels que soient leur origine ou leur milieu, elle place l'égalité des chances au cœur de ses dispositifs de recrutement et de gestion des ressources humaines* ».

La convention est un avenant à la convention avec le ministère de la Défense (annexe 6.4). Les objectifs de cette collaboration avec la gendarmerie consistent notamment à mobiliser les militaires de la gendarmerie nationale, en les sensibilisant aux différents types de discrimination et en leur transmettant les outils nécessaires à l'exercice de leurs missions de police administrative ou judiciaire.

#### 3.2.2.2 Le « guide pratique de lutte contre les discriminations »

La HALDE a développé avec la police nationale, fruit du partenariat signé le 21 décembre 2006, un « guide pratique de lutte contre les discriminations » destiné à recevoir et traiter plus efficacement des plaintes déposées pour discrimination et autres comportements discriminatoires. La haute autorité y a apporté son expertise en matière de traitement des discriminations, la police son expérience concrète des procédures judiciaires de réception des plaintes. Ce guide pratique est désormais diffusé aux professionnels sous forme de CD-ROM ; il est par ailleurs accessible sur l'intranet de la police nationale.

Dans le cadre de ses missions de police administrative et judiciaire, la gendarmerie vient à son tour de se doter d'un guide qui s'enrichi des suggestions et améliorations proposées par la gendarmerie pour constituer cet outil commun.

En disposant désormais de ces outils pratiques et concrets élaborés conjointement avec la haute autorité, la police nationale et la gendarmerie nationale démontrent leur implication effective dans la lutte contre les discriminations.

#### EXTRAIT DU GUIDE PRATIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN USAGE DANS LA POLICE NATIONALE

##### Les critères prohibés de la discrimination (définition des critères)

La jurisprudence nous aide à définir les critères énoncés à l'article 225-1 du code pénal et à l'article L. 122-45 du code du travail.

CRITÈRE	DÉFINITION
<b>L'origine</b>	La discrimination est fondée sur l'origine nationale, ethnique, raciale ou religieuse de la victime. Elle peut concerner des citoyens originaires des départements et territoires d'outre-mer, des citoyens français issus de l'immigration, des étrangers mais aussi des personnes qui n'appartiennent à aucun des groupes précédents. <i>Exemple</i> : le refus de laisser entrer dans un camping deux jeunes femmes en raison de leur origine maghrébine.
<b>Le sexe</b>	L'incrimination s'applique aux discriminations non seulement lorsqu'elles sont opérées au détriment des femmes, mais également lorsqu'elles le sont au détriment des hommes. En pratique, ce sont les femmes qui en sont le plus souvent victimes. <i>Exemple</i> : l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

CRITÈRE	DÉFINITION
<b>La situation de famille</b>	<p>Entrent dans cette catégorie, les distinctions opérées à raison de la situation matrimoniale ou de la nature de la filiation, de l'existence d'un concubinage, de l'absence ou de l'existence d'enfants.</p> <p>Une personne ne doit pas être victime de discrimination à raison des liens qu'elle entretient avec une personne de sa famille (parent, enfant, conjoint, concubin, personne pacsée). De la même façon, une personne ne peut être avantagée au détriment d'autres personnes en raison de ces mêmes liens.</p> <p><i>Exemples : la préférence familiale ne peut être accordée aux enfants du personnel pour occuper des emplois saisonniers ; pour une location d'appartement, la préférence ne peut être donnée aux couples mariés par rapport aux concubins, aux couples avec ou sans enfants.</i></p>
<b>La grossesse</b>	<p>Cette discrimination s'apparente à celle pratiquée en raison du sexe. Elle aboutit à entraver le droit des femmes.</p> <p><i>Exemple : le refus d'embauche ou le licenciement d'une femme parce qu'elle est enceinte.</i></p>
<b>L'apparence physique</b>	<p>L'auteur de l'infraction s'appuie sur l'analyse des traits d'une personne ou de ses caractéristiques physiques pour prendre à son encontre une décision préjudiciable.</p> <p>Ce critère autorise la poursuite de l'auteur d'une discrimination qui fait un rapprochement entre l'apparence physique de la victime et son appartenance, vraie ou supposée, à une race, ethnie ou religion.</p> <p><i>Exemples : refus d'embauche d'une personne obèse ou en raison de son aspect physique jugé disgracieux ; affectation d'un salarié à des tâches ne le mettant pas en contact avec la clientèle en raison de sa couleur de peau.</i></p>
<b>Le patronyme</b>	<p>Une personne ne doit pas être victime de discrimination en raison :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ de la consonance étrangère de son nom ;</li> <li>■ d'un patronyme jugé ridicule.</li> </ul> <p><i>Exemple : refus du responsable d'une agence immobilière de préparer un contrat de bail à une personne en raison de son patronyme d'origine arabe (Cass. crim., 7 juin 2005, n° 04-87.354).</i></p>
<b>L'état de santé</b>	<p>Ce critère recouvre un grand nombre de pathologies n'impliquant pas un handicap (traitement médical, infection, fragilité psychique).</p> <p>Ce motif permet de protéger notamment les personnes atteintes du sida (Cass. crim., 25 nov. 1997).</p> <p><i>Exemple : le bénéficiaire d'un droit ne peut être refusé à un salarié qui suit un traitement contre le diabète.</i></p>
<b>Le handicap</b>	<p>Constitue un handicap, au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »</p> <p>L'article L. 323-10 du code du travail évoque « une insuffisance ou une diminution des capacités physiques ou mentales » durable ou permanente.</p>

CRITÈRE	DÉFINITION
<b>Le handicap (suite)</b>	<p>Une personne handicapée peut être victime de discrimination dans différentes situations de la vie courante (scolarité, restauration, transports, logements, loisirs, etc.), l'accès à la vie professionnelle étant l'une des plus fréquemment rencontrées. Les employeurs sont tenus de prendre les « mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification ou de le conserver.</p> <p>Ces « mesures appropriées », prises au profit des seules personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination : c'est au contraire le refus par l'employeur de les prendre qui serait constitutif d'une telle discrimination.</p> <p><i>Exemples</i> : licencier une personne en raison de son handicap ; refuser l'accès d'un restaurant à une personne se déplaçant en fauteuil roulant.</p>
<b>Les caractéristiques génétiques</b>	<p>La connaissance des caractéristiques génétiques d'une personne permet de déceler ses éventuelles prédispositions à des pathologies (ex : pathologie héréditaire). Le risque potentiel de développer une maladie ne doit pas être utilisé afin d'adopter des mesures préjudiciables et donc discriminatoires.</p> <p><i>Exemple</i> : lors de la souscription d'un contrat d'assurance, les données génétiques du client ne doivent pas être utilisées.</p>
<b>Les mœurs</b>	<p>Ce critère permet de réprimer les comportements discriminatoires qui seraient déterminés par les mœurs sexuelles de la victime (fréquentation de bar dont la clientèle est majoritairement homosexuelle, de clubs de rencontres, etc.) indépendamment de son orientation sexuelle.</p> <p>Cette notion n'est pas limitée aux pratiques sexuelles puisqu'elle est susceptible de s'appliquer également au mode de vie, aux habitudes individuelles ou collectives.</p> <p><i>Exemple</i> : refus d'embaucher une personne dont on sait qu'elle fréquente habituellement un club échangiste.</p>
<b>L'orientation sexuelle</b>	<p>Une personne ne peut être victime de discrimination parce qu'elle est homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle ou hétérosexuelle. Dans la majorité des cas, les comportements discriminatoires liés à ce critère reposent sur l'attitude homophobe de son auteur.</p> <p><i>Exemple</i> : refus d'embaucher une personne dont on sait qu'elle est homosexuelle.</p>
<b>L'âge</b>	<p>Ce critère concerne essentiellement le monde du travail : l'accès à un emploi ne doit être interdit à aucune personne en âge de travailler.</p> <p>Ce motif discriminatoire ne peut être retenu dans tous les cas ; certaines dispositions légales (civiles et sociales) imposent ou autorisent la prise en compte de l'âge pour définir les droits et obligations des mineurs, des jeunes travailleurs ou des personnes âgées.</p> <p><i>Exemple</i> : une offre d'emploi ne doit comporter aucune condition ou limite d'âge.</p>
<b>Les opinions politiques</b>	<p>La discrimination politique est caractérisée dès lors que l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non-appartenance à un parti politique.</p> <p><i>Exemples</i> : refus d'embauche ou refus d'attribution d'un logement à un non-sympathisant ; offre d'emploi s'adressant uniquement aux personnes faisant état d'une parfaite neutralité (les adhérents des formations politiques sont alors pénalisés).</p>
<b>Les activités syndicales</b>	<p>De la même façon que pour le critère précédent, la discrimination syndicale est caractérisée dès lors qu'une mesure est subordonnée à l'appartenance ou à la non-appartenance à une organisation syndicale.</p> <p><i>Exemple</i> : refus d'avancement en raison des activités syndicales.</p>

CRITÈRE	DÉFINITION
<b>L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion</b>	<p>La référence à l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion est large et permet de couvrir pratiquement toutes les discriminations fondées sur la naissance.</p> <p>En particulier, le terme « ethnie » désigne un ensemble d'individus réunis par une communauté de langue ou de culture : il permet de protéger des ensembles humains pouvant déborder le cadre des nations (les personnes de langue française) ou au contraire correspondre à des minorités nationales.</p> <p>L'appartenance ou la non-appartenance est vraie ou supposée.</p> <p>L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers une personne en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion.</p> <p><i>Exemples</i> : le fait pour un dentiste de proposer une collaboration exclusivement à des confrères musulmans (Trib. corr. Paris, 19 déc. 1991) ; sanction disciplinaire à l'encontre d'une employée refusant d'ôter le voile.</p>

Ce tableau, qui est inséré dans le guide pratique de procédure, illustre bien le type d'outils mis en place pour promouvoir l'égalité. C'est dans le même esprit de mobilisation progressive des principaux acteurs dans

les domaines qui touchent, au plus près, à la vie des personnes, que la HALDE a approché les acteurs et institutions responsables du secteur de l'éducation.

### 3.2.3 Le scolaire et périscolaire

C'est, bien sûr, dès le plus jeune âge que l'égalité des chances doit être établie et sans cesse rétablie. L'éducation est un domaine d'action prioritaire pour la HALDE. En 2007, un important travail de préparation a été entrepris avec l'identification des principaux intervenants dans le domaine du périscolaire et notamment du soutien scolaire. Les intervenants sont très divers. On y retrouve l'Éducation nationale ainsi que d'autres administrations d'État, soit directement soit par le biais d'organismes spécialisés, les trois niveaux de collectivités locales, et enfin des réseaux associatifs locaux ou à dimension nationale. Les modes d'intervention sont eux aussi très différents, de la responsabilisation des parents, en passant par la sensibilisation des enfants, à l'importance de la scolarisation.

L'intervention porte sur une action pédagogique simple et directe d'aide aux devoirs, de soutien ou d'accompagnement scolaires, la réconciliation de l'enfant avec les modes de vie et les pratiques scolaires, la responsabilisation et la formation des parents d'abord à l'importance de la scolarisation, ensuite à la création d'un climat propice à l'étude en

limitant l'usage de la télévision, en réservant un espace d'études, en fixant des horaires. L'identification des intervenants dans ce domaine s'est faite par une série d'entretiens et de rencontres pour établir tout d'abord un annuaire des principaux intervenants, mais aussi pour chacun d'entre eux une fiche décrivant la structure et ses modes d'intervention privilégiés.

Parallèlement, la sensibilisation des collégiens a été renforcée par la diffusion d'un numéro spécial du journal « Mon Quotidien » sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. En plus des abonnés, tous les élèves de classe de sixième, ainsi que leurs professeurs d'histoire et de géographie, ont reçu un exemplaire individuel de ce journal. Près de 680 000 exemplaires ont ainsi été diffusés en novembre 2007.

Par ailleurs, la haute autorité fait réaliser une étude sur les représentations et les stéréotypes dans les manuels scolaires, notamment d'éducation civique, dont les résultats seront disponibles au premier semestre 2008. Il s'agit d'identifier d'une part la place accordée à la notion de discrimination, aux dispositifs

de lutte contre la discrimination dans les manuels scolaires mais aussi d'observer – pour les corriger – les représentations susceptibles de conforter les préjugés

et les stéréotypes. L'étude porte sur l'ensemble des critères prohibés par la loi.

### 3.3 Des outils pour renforcer l'action de la HALDE

La HALDE s'attache à mettre en place des outils permettant aux acteurs désireux de s'engager dans une démarche pragmatique de prévention des

discriminations et de promotion de l'égalité de trouver des réponses à leurs questions.

#### 3.3.1 Les études

La lutte contre la discrimination comme la promotion de l'égalité, sont des sources d'information pour la HALDE, par le traitement des réclamations, l'analyse des questionnaires, l'animation des groupes de travail, les auditions et entretiens. Lorsque le Collège constate l'absence ou l'obsolescence de synthèse disponible sur un sujet donné, il fait réaliser les études nécessaires à la meilleure compréhension des problèmes. L'étude portant sur les stéréotypes dans certains manuels scolaires a été évoquée plus haut. Le Comité consultatif a été sollicité pour réaliser une étude sur la situation des « gens du voyage ». Les recommandations du groupe de travail, transmises par le Comité consultatif ont fait l'objet d'une délibération du Collège (annexe 7). Les informations, fournies par les entreprises au travers du « cadre pour agir et pour rendre compte » en 2006, faisaient apparaître une prise en compte très parcellaire, pour ne pas dire inexistante, du critère de l'orientation sexuelle. La HALDE a donc fait réaliser deux études portant l'une sur « l'homosexualité et le droit », l'autre sur « l'homophobie au travail ». L'étude « Homosexualité et discriminations en droit privé » de Daniel Borrillo et Thomas Formond paraît, à la Documentation française, comme une réflexion sur la « légitimité d'une restriction ou d'une différenciation des droits et des obligations des individus en raison de leur sexualité qu'il faudrait effectuer pour garantir l'égalité de traitement aux personnes homosexuelles ». L'étude « Homophobie dans l'entreprise », réalisée par le cabinet RCF Management et dirigée par

Christophe Falcoz, met notamment en exergue « *la place des stratégies de dévoilement ou de masques d'une orientation sexuelle a priori invisible, et surtout, montre que certaines pratiques d'entreprise peuvent rendre sans risque l'évocation de la vie privée de ces salariés dans leur environnement professionnel* ». Dans le cadre de cette enquête, des entretiens individuels ou collectifs ont également été menés avec des représentants d'entreprises privées et publiques, afin de « *mieux cerner la façon dont est perçue la question de l'homophobie au travail et d'identifier les stratégies les plus efficaces de sensibilisation et d'information sur ce thème encore largement tabou* ». Ce travail a fait l'objet d'une délibération du Collège.

*Le Collège de la haute autorité relève que la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le milieu du travail requiert des dispositifs comparables à ceux mis en œuvre pour lutter efficacement contre le sexisme ou le racisme.*

*Aussi, afin que cette forme de discrimination soit combattue au même titre que les autres, le Collège de la haute autorité recommande aux employeurs publics et privés de manifester clairement leur engagement en cette matière en mettant en œuvre une politique de formation et de sensibilisation, des dispositifs d'alerte favorisant le dialogue avec les salariés, et une politique de protection.*

**Délibération n° 2007-371 du 17 décembre 2007**

## 3.3.2 La communication

La HALDE doit être un recours pour toutes les personnes victimes de discrimination. Pour cela, elle doit se faire connaître et expliquer comment prévenir les discriminations. Une réelle prise de conscience se fait jour, les discriminations sont sorties du non-dit et les actions permettant de les prévenir commencent à être identifiées.

Selon une enquête d'opinion réalisée en décembre 2007, 95 % des personnes interrogées considèrent qu'il est important d'agir contre les discriminations et 84 % jugent l'existence de la HALDE utile. 36 % connaissent la HALDE. 8 % des sondés répondent avoir été victimes de discrimination dans les 12 derniers mois et 22 % disent avoir été témoins de discrimination dans la même période.

La notoriété de la HALDE progresse grâce au traitement des plaintes de plus en plus nombreuses et aux actions de partenariat dans l'emploi et le logement en 2007 qui ont permis une présence médiatique croissante.

### 3.3.2.1 L'accompagnement des actions

En 2007, la HALDE a accompagné ses actions par des publications en direction de différents partenaires.

- Les grandes entreprises : le deuxième guide rend compte de l'évolution des mesures appliquées en faveur de l'égalité des chances depuis 2005 (voir 3.1.1).
- Les intermédiaires de l'emploi : la signature de l'engagement collectif « Ensemble pour des recrutements sans discrimination » par plus de 90 intermédiaires publics et privés entreprises du secteur a bénéficié d'une large couverture de presse. De nombreux signataires ont publié des bannières sur les sites Internet, l'engagement a été relayé par des annonces dans trois journaux spécialisés (voir 3.1.3).
- Le logement : conformément aux recommandations de la conférence de consensus, et application des travaux préalable au cadre de référence, un guide sera mis à la disposition des agences immobilières et une brochure sera disponible pour les propriétaires expliquant comment louer sans discriminer. Les partenariats mis en place devraient garantir sa bonne diffusion (voir 3.1.4 et 5).
- Les collectivités territoriales : le kit collectivités locales a été largement diffusé (voir 3.2.1).

- Les collègues : un numéro spécial de « Mon Quotidien » explique de manière concrète et illustrée des cas de discrimination pour faire prendre conscience des préjugés. Les enseignants chargés des cours d'instruction civique l'ont largement utilisé (voir 3.2.3).
- La police : un guide « mode d'emploi » a été réalisé et gravé sur CD-ROM. Il est aujourd'hui à la disposition de chaque policier sur l'intranet, facilitant l'accueil efficace des personnes portant plainte pour discrimination (voir 3.2.2.2).
- Le public spécialisé : une collection « Études et Recherches » a été lancée en 2007. Une première publication « HALDE : actions, limites et enjeux » a été suivie d'une étude de Daniel Borrillo et Thomas Formond intitulée « Homosexualité et discriminations en droit privé » (voir 3.3.1).

### 3.3.2.2 La campagne d'information

La HALDE est aujourd'hui inscrite dans le paysage institutionnel et cherche à élargir son audience. La notoriété de la HALDE est indispensable pour que chacun sache qu'elle est un recours.

Une campagne imaginée par Publicis Consultants en 2006 a été reconduite entre le 26 décembre 2007 et le 2 janvier 2008 dans les transports franciliens (1 200 panneaux dans près de 190 stations de métro et de RER). La HALDE a reçu un prix dans la catégorie affichage du Grand prix de la communication solidaire.

Quatre spots de 30 secondes ont été diffusés gracieusement à la télévision, sur une chaîne hertzienne et deux chaînes de la TNT, du 1<sup>er</sup> au 10 décembre 2007. Ces portraits – témoignages de victimes de discriminations, réalisés par Yamina Benguigui, sont destinés à sensibiliser le public aux discriminations et à créer le « réflexe HALDE ».

### 3.3.2.3 Le site Internet [www.halde.fr](http://www.halde.fr)

941 439 visites en 2007. Moyenne mensuelle : 78 453.

Près d'un million de visiteurs s'est rendu sur le site Internet de la HALDE en 2007. En moyenne, 78 500 internautes se connectent sur le site chaque mois.

Le site Internet présente l'actualité des actions de la HALDE, les délibérations du Collège, les publications,

les fiches de bonnes pratiques (au nombre de 124 en 2007), etc.

La lettre électronique d'information a vu doubler son nombre d'abonnés depuis 2006 : plus de 10 400 abonnés en 2007 contre 5 410 en 2006.

Depuis le 31 décembre 2007, toute personne s'estimant victime de discrimination peut saisir la HALDE via Internet. Un formulaire en ligne permet de guider la saisine en demandant l'ensemble des informations nécessaires : critère et domaine de discrimination concernés, la personne ou l'organisme mis en cause, la description des faits, etc.

### 3.3.3 L'apprentissage en ligne

Mis en ligne en mars-avril 2007 sur le site de la haute autorité [www.halde.fr](http://www.halde.fr), l'apprentissage en ligne a été visité 7 000 fois depuis sa création : 4 500 fois pour le module « Employeurs » correspondant à une heure de formation pour 200 pages, 2 500 fois pour le module « grand public » soit 40 minutes de formation pour 100 pages. Les utilisateurs ont souhaité télécharger les modules, ce qui a été possible à partir du mois de juin, avec une moyenne de 250 téléchargements mensuels.

Une fois téléchargés, les modules sont utilisés pour des formations internes, des actions de sensibilisation ou

une diffusion libre sur le réseau intranet. Les utilisateurs finaux sont les cadres, les salariés et le grand public, puisque les modules sont téléchargés par :

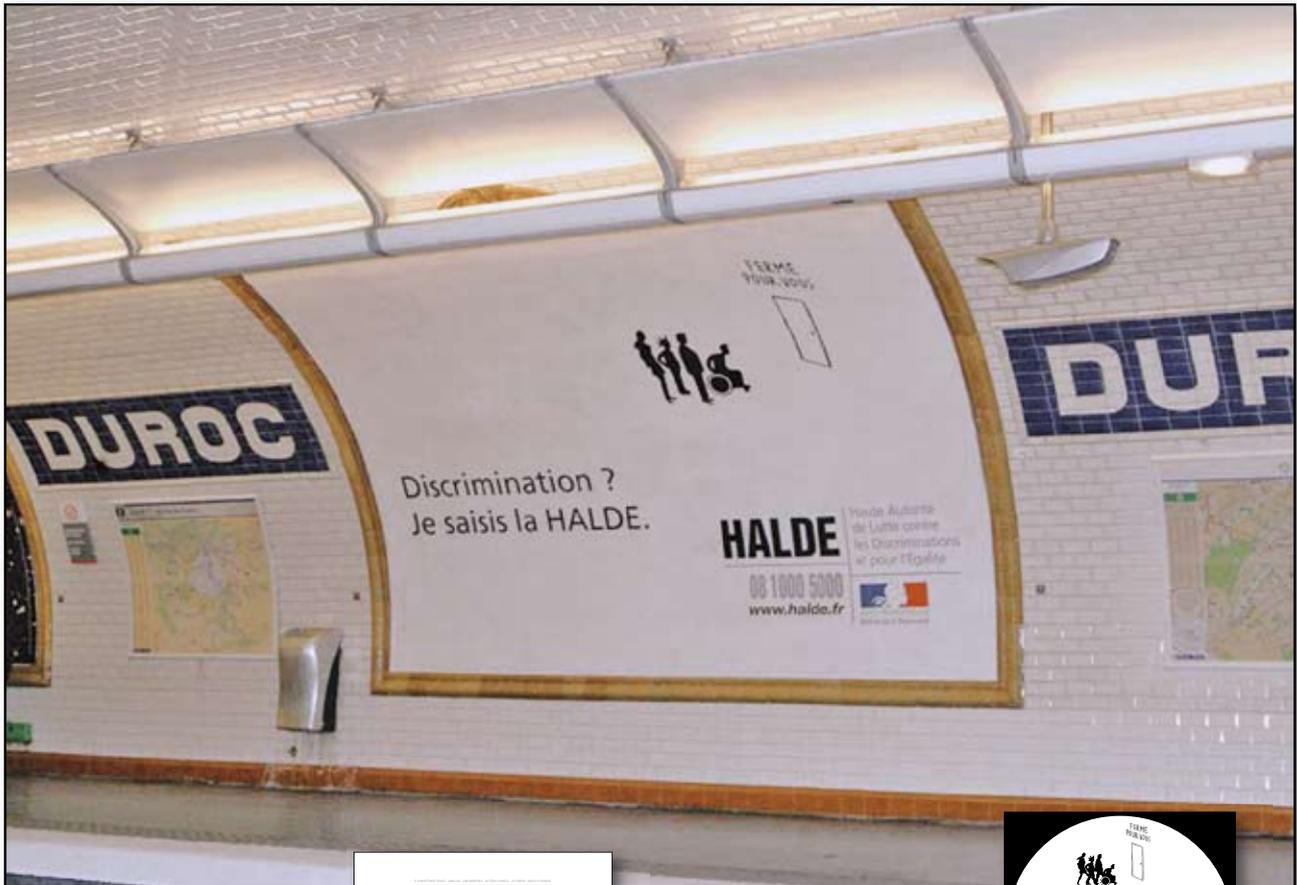
- la grande distribution, les intermédiaires de l'emploi, le secteur de la banque, de l'assurance, du bâtiment pour le module « employeurs »,
- les collectivités locales, les administrations de service aux usagers, les entreprises publiques pour le module « grand public ».

## LA CAMPAGNE DE COMMUNICATION EN 2007

La ville de Besançon



## Transports franciliens



**Campagne d'affichage** dans les stations de métro et RER d'Île-de-France (décembre 2007-janvier 2008)



### Presse

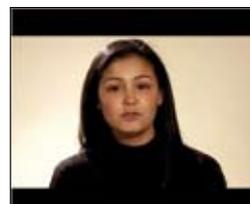
**annonce presse**  
« La HALDE mobilise 90 intermédiaires de l'emploi contre la discrimination à l'embauche »



### Kit Collectivités

**Kit de communication** envoyé aux collectivités de plus de 5000 habitants

### Télévision

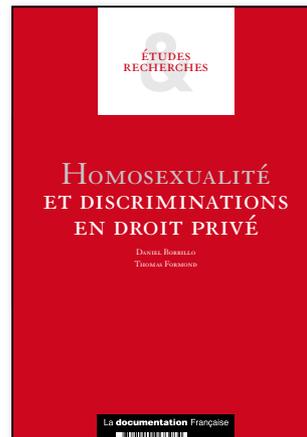


**Quatre portraits-témoignages de victimes de discriminations réalisés par Yamina Benguigui** diffusés à la télévision en décembre 2007

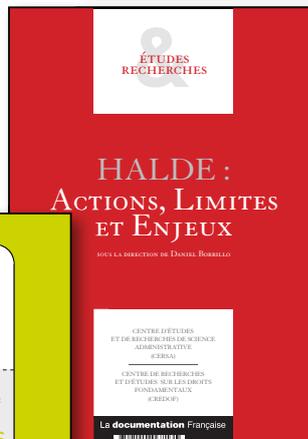
# L'ÉDITION



**Dossier**  
« Conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat »



Prévention des discriminations, promotion de l'égalité :  
**que répondent les grandes villes et agglomérations à la HALDE ?**



**Collection Études & recherches à la Documentation française**  
« Homosexualité et discriminations en droit privé » ;  
« HALDE : Actions, Limites et Enjeux »



**Guide** « Que répondent les grandes villes et agglomérations à la HALDE ? »

**Guide** « Que répondent les entreprises à la HALDE ? »

**Guide** « Les actions menées par les intermédiaires de l'emploi »

**Brochure** « Les discriminations nous concernent tous »



Numéro spécial de **Mon Quotidien** réalisé avec les éditions Playbac, novembre 2007.

# 4

## Les tests de discrimination

Les tests de discrimination, ou *testings*, cherchent à évaluer le caractère discriminatoire ou non d'un processus de sélection, comme un recrutement, l'accès à un logement, à un service ou l'entrée dans un établissement de loisirs.

Ils sont utilisés comme instruments de mesure dans le cadre d'études sociologiques ou comme éléments de preuve dans des procédures judiciaires. Ils peuvent également être mis en œuvre par des entreprises qui, par l'auto-testing, souhaitent vérifier la régularité de leurs procédures d'embauche.

Ils consistent à comparer, dans le cadre d'une procédure de sélection réelle, les traitements réservés à deux personnes placées dans une situation comparable.

Le premier candidat est susceptible d'être discriminé en raison d'un critère illicite tel que l'origine, le patronyme, le sexe, l'âge, le handicap et le second, dit « candidat de référence », présente un profil non susceptible d'être discriminé.

Selon leur objet, statistique ou judiciaire, les tests de discrimination suivent des méthodologies différentes mais doivent répondre aux mêmes exigences de rigueur.

### **L'approche statistique.**

Elle vise à obtenir, par la réalisation d'un nombre élevé de tests portant sur plusieurs offres d'un même secteur géographique ou professionnel, des résultats statistiquement significatifs.

Elle a été développée par des chercheurs en sciences sociales avant d'être reprise par des organismes internationaux comme le Bureau international du travail (étude publiée en 2007 sur les discriminations sur le marché du travail en France), ou nationaux tels que l'observatoire des discriminations, le centre d'analyse stratégique (étude publiée en 2007 sur les discriminations sur le marché du travail en Ile-de-France).

### **Le test de discrimination judiciaire.**

Il a pour objet de mettre en lumière un acte discriminatoire commis par un auteur déterminé. Il est un élément de preuve. Il peut être complété par des investigations complémentaires, telles que des auditions ou le recueil de documents. Les conditions de réalisation du test et les résultats obtenus doivent être suffisamment probants pour emporter la conviction du juge et permettre, à la lumière de l'instruction, de caractériser le délit.

Ce mode de preuve a, dans un premier temps, été reconnu comme recevable par la Cour de cassation (arrêt du 11 juin 2002), avant de faire l'objet d'une consécration législative (la loi sur l'égalité des chances du 31 mars 2006 a introduit un article 225-3-1 relatif aux tests de discrimination dans le code pénal).

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité pratique des tests ou utilise ceux effectués par des particuliers ou des associations, dans le cadre de l'instruction de réclamations.

Elle réalise également des tests dont l'objectif est d'éprouver la fiabilité des processus de sélection d'un secteur d'activité, de susciter l'interrogation des professionnels concernés et de les inciter à développer les pratiques en faveur de la promotion de l'égalité.

En 2007, la HALDE a fait appel à un prestataire pour réaliser des tests. C'est l'Observatoire des discriminations qui a été retenu dans le cadre d'un appel d'offres.

Ces tests ont permis d'observer le processus de recrutement de 15 entreprises du CAC 40 et de cinq intermédiaires de l'emploi tirés au sort. Ils ont été réalisés entre juin et décembre 2007.

L'analyse des résultats est en cours au moment de l'impression du rapport annuel.

Ces tests de discrimination permettent d'alerter les entreprises sur le risque de discrimination dans leurs procédures de recrutement. Certaines d'entre elles en réalisent en interne pour vérifier la fiabilité de leur méthode de recrutement.

La HALDE recommande aux entreprises de se prémunir en mettant en place des mesures en faveur de l'égalité. Depuis plus de deux ans, elle travaille avec les grandes entreprises pour identifier les actions les plus performantes.

Elle a publié en octobre le relevé des différentes actions réalisées dans le recrutement et dans la gestion des carrières professionnelles par les 255 entreprises interrogées. 87 entreprises avaient réalisé des audits quantitatifs mais seules 18 entreprises avaient eu recours à des tests pour vérifier leurs procédures.

# 5

**Le logement : une priorité en 2007**

En vertu des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs, « 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 ».

Ces dispositions sont applicables au secteur privé comme dans le logement social.

Le logement a été un domaine prioritaire d'action et de réflexion de la HALDE durant l'année 2007.

Depuis sa création, la HALDE a reçu environ 300 réclamations dans le domaine du logement privé, soit 2,5 % des dossiers enregistrés. Elles concernent très majoritairement des refus de location à usage d'habitation principale. Par comparaison, les réclamations relatives au logement social représentent 2,8 % des demandes.

Chargée par le gouvernement d'organiser une conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat, la HALDE a mis à profit les contributions reçues dans le cadre de la conférence de consensus pour enrichir sa propre réflexion.

## La conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat

En juillet 2006, le gouvernement a confié à la HALDE en lien avec le Conseil national de l'habitat (CNH) l'organisation d'une conférence de consensus sur la question de la diversité sociale dans l'habitat. C'est une méthode qui a déjà été utilisée, dans le domaine de la santé, pour que les principaux acteurs analysent un problème et suggèrent des pistes de réflexion conduisant à des solutions. Un jury est constitué, il auditionne les principaux intervenants, sollicite l'avis d'experts. Une séance publique permet de confronter des opinions, d'entendre les questions des acteurs du terrain afin d'enrichir encore le débat. Le jury se réunit ensuite à huis clos pour formuler ses propositions.

La HALDE et le CNH, en tant que membres du comité d'organisation, ont eu pour mission d'organiser, de conduire les auditions, de coordonner les travaux de la conférence et de constituer un jury chargé de fournir, à l'issue de celle-ci, des recommandations. Le comité d'organisation a conduit des auditions des acteurs concernés par la question de la diversité sociale dans l'habitat. Durant huit mois, plus d'une vingtaine d'auditions d'experts de l'habitat, de représentants d'institutions du logement social et privé et d'acteurs associatifs ont été menées afin de bénéficier de leur expérience en la matière. Elles ont permis d'entendre un grand nombre d'acteurs

du logement et de l'habitat avec des approches complémentaires et parfois contradictoires. Par ailleurs, une dizaine d'experts et d'universitaires ont apporté leur contribution écrite sur les différents points abordés. Ce travail d'expertise a permis d'alimenter la réflexion du jury sur les enjeux que recouvre la notion de diversité sociale dans l'habitat. Une revue de la littérature sur les politiques de diversité dans l'habitat, examinées d'un point de vue comparatif, a été réalisée par un expert indépendant. Elle établit à partir d'une analyse commentée un état des savoirs de la littérature existante sur le thème de la conférence. Une présentation de ces travaux, réalisée lors de la séance publique, a permis aux experts de rendre compte de leur approche de la notion de diversité sociale et au jury de préciser un certain nombre d'éléments.



En avril 2007, le comité d'organisation avait rempli sa mission et passait le relais au jury composé d'une quinzaine de membres. La séance publique du 19 juin 2007 a rassemblé de nombreux acteurs du logement et de l'habitat, plus de 200 personnes étaient présentes. Le jury a entendu les experts et réagi aux questions des participants. À l'issue de la conférence, le jury a rédigé un rapport de recommandations interrogeant les conditions de mises en œuvre de la diversité sociale dans l'habitat. Ce rapport remis à la ministre du Logement et de la Ville en novembre 2007 fait l'objet d'une publication disponible sur le site Internet de la HALDE ([www.halde.fr](http://www.halde.fr)).



La conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat

Le traitement des réclamations concernant le logement a permis d'identifier plus précisément les mécanismes et les pratiques discriminatoires dans ce domaine.

Un constat s'impose, la situation du logement destiné à la location est marquée en France par une sorte d'inadéquation générale.

Inadéquation spatiale d'abord ; alors même que des logements restent vacants malgré des prix bas dans certaines zones, une véritable pénurie s'est installée dans les grandes agglomérations. À l'intérieur même de ces agglomérations, des logements situés dans des zones d'habitat dégradé sont peu attractifs, et, faute de demande, n'accueillent en dernier ressort que les personnes qui n'ont pas d'autre choix, familles en très grande difficulté ou immigrés primo-arrivants. Concentrant toutes les formes de difficultés sociales, ces quartiers continuent de se dégrader.

La fondation l'Abbé Pierre estime, en France, à 3 261 600 les personnes non ou très mal logées et à 5 963 145 les personnes en situation de réelle fragilité à court ou moyen terme. (Rapport 2007 sur l'état du mal-logement.)

Inadéquation quantitative ; dans les grandes agglomérations, le manque de logements locatifs a favorisé un niveau élevé des loyers dans le secteur privé. En 2004, selon l'INSEE, la hausse des loyers est de + 3,8 % et se maintient au même niveau en 2005. En 2006, elle amorce un léger retrait, + 3,1 %. La hausse des loyers continue d'être nettement plus élevée que l'inflation (+ 1,2 point), l'écart s'élève à 1,9 point. Des franges de plus en plus larges de la population sont

donc contraintes de s'orienter vers le logement social et le secteur aidé, où les listes d'attente s'allongent. Les loyers y sont en moyenne deux fois moins élevés. 66 % des ménages logés dans le parc social ont des revenus inférieurs à 60 % du plafond (ce qui correspond en région parisienne à 2 760 euros pour une famille de quatre personnes). Le délai de location d'un logement privé vacant ne dépasse pas quelques jours, alors que les candidats attendent plusieurs années l'attribution d'un logement social. Plus d'un million de demandes sont en souffrance au 31 août 2007 selon l'Union sociale de l'habitat.

Inadéquation qualitative ; la structure du parc immobilier et les rapports locatifs peinent à s'adapter aux évolutions de la société. La famille classique, formalisée dans l'expression « occupation de bon père de famille », a cessé d'être la règle absolue. Dans les grandes villes, les personnes vivant seules sont de plus en plus nombreuses, surtout chez les personnes âgées, la tendance à la colocation se développe chez les plus jeunes, et la famille « recomposée » est à géométrie variable. Ces nouveaux modes de vie et d'occupation des logements ne correspondent plus aux schémas traditionnels. Parallèlement, la flexibilité de l'emploi, qui se traduit par la diminution relative des contrats à durée indéterminée, se heurte à la rigidité des exigences de stabilité et de solvabilité durables de nombre de propriétaires.

Avec une offre de logements privés et sociaux largement inférieure à la demande, la liberté de choix a presque totalement basculé du côté des propriétaires

et de leurs mandants d'une part, des bailleurs sociaux d'autre part. Les critères de choix peuvent dans ces conditions devenir subjectifs comme les conditions d'attribution des logements sociaux peuvent rester opaques. La marge des candidats locataires est, elle, totalement contrainte.

Dans ce contexte, la lutte contre les discriminations constatées dans l'accès au logement passe donc par la restauration de critères objectifs pour le choix des locataires privés et la transparence des conditions d'attribution dans le logement social.

Reprenant à son compte les recommandations de la conférence de consensus, ainsi que les propositions qui se sont fait jour au cours des réunions organisées dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances, la HALDE suggère que soient adoptées des mesures pour lutter contre les discriminations et restaurer l'égalité des chances dans l'accès au logement. Ces recommandations ont été portées à l'attention du gouvernement soit lors de la transmission des délibérations, soit à l'occasion des recommandations du jury de la conférence de consensus ou des propositions de l'année européenne.

## 5.1 La lutte contre les discriminations dans l'accès au logement privé

Le nombre de réclamations reçues par la HALDE dans le domaine du logement privé ne reflète pas la réalité des discriminations telle qu'elle est apparue à l'occasion d'un « testing » effectué en 2006.

Un test avait été réalisé dans trois régions (Ile de France, Nord - Pas-de-Calais et Provence - Alpes - Côte d'Azur) sur 126 annonces (logements de type F1 et F2) testées auprès de 120 agences.

Après un premier contact téléphonique, 35 % des candidats de référence obtenaient une visite d'appartement contre 20 % pour le candidat d'origine maghrébine et 14 % pour le candidat originaire d'Afrique noire. À cette étape, le candidat monoparental obtenait un taux de visite équivalent à celui du candidat de référence.

À l'issue de la visite de l'appartement, les candidats de référence obtenaient le logement dans 75 % des cas. Le résultat chutait à 26 % pour le candidat monoparental, à 22 % pour le candidat originaire d'Afrique noire, à 17 % pour le candidat maghrébin.

Pour leur part, les réclamants qui s'adressent à la HALDE estiment dans 46 % des cas avoir été victimes d'une différence de traitement fondée sur leurs origines, réelles ou supposées. Viennent ensuite les critères de

l'état de santé ou du handicap, invoqués dans 23 % des réclamations, de la situation de famille dans 4,7 %, de l'âge dans 3,2 %, et enfin de l'orientation sexuelle dans 3,2 % des cas également.

Quand un acteur reconnaît que la discrimination existe, son premier réflexe est de se dédouaner de sa responsabilité propre. Le « ce n'est pas moi, c'est l'autre » est une réaction souvent rencontrée. Sont alors évoqués par exemple les voisins qui n'accepteront pas l'intégration d'une personne « différente » ou pour les intermédiaires, les propriétaires qui ont formulé une demande discriminatoire.

Le rejet du voisinage est un phénomène général à étudier, puisqu'il peut en effet favoriser ou pénaliser le parcours résidentiel et la mobilité sociale d'un ménage, mais en aucun cas l'argument ne peut être entendu dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

Au travers des réclamations portées devant la HALDE, du test de discriminations réalisé, mais aussi du travail mené avec les acteurs du logement privé qui se sont mobilisés aux côtés de la haute autorité pour prévenir les discriminations, il est aujourd'hui possible de dresser un premier panorama des différentes discriminations rencontrées dans l'accès au logement privé.

### 5.1.1 Le cadre légal

Le refus discriminatoire de location peut faire l'objet d'une action devant les juridictions civiles ou pénales. Le choix de l'une ou l'autre de ces voies dépend en premier lieu des attentes de la personne qui s'estime victime, selon qu'elle souhaite que l'auteur soit sanctionné, ce que seul le juge pénal a le pouvoir de décider, et/ou obtenir une réparation financière, laquelle peut être accordée par le juge pénal ou civil.

En second lieu, il faut souligner que les règles applicables en matière de preuve sont différentes, le législateur ayant décidé de les aménager en faveur du demandeur devant les juridictions civiles.

Enfin, si les deux parties le souhaitent, le refus de location peut également faire l'objet d'une procédure de médiation.

#### 5.1.1.1 Le recours civil

Depuis 2002, le législateur a renforcé le dispositif français de lutte contre les discriminations en insérant dans la loi relative aux rapports locatifs un recours civil pour refus discriminatoire de location « 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 ».

*La HALDE a constaté que cet article ne visait pas le critère de l'âge. En l'espèce, la résolution d'une assemblée générale de propriétaires interdisait de louer à des étudiants, réservant la location aux couples avec ou sans enfants. Cette exclusion a été considérée comme fondée sur le critère prohibé de la situation de famille, mais également indirectement sur celui de l'âge, et la HALDE a par conséquent recommandé au gouvernement de réformer la loi afin que ce critère soit expressément visé.*

**Délibération n° 2007-110 du 23 avril 2007**

S'agissant du domaine d'application de ce texte, il concerne les locations à usage d'habitation principale, les locations à usage mixte (à la fois professionnel et d'habitation principale) et les biens immobiliers loués

accessoirement à l'habitation principale (garages, jardins, places de stationnement, etc.).

Il ne s'applique donc pas aux résidences secondaires, aux locations saisonnières et aux locaux à usage exclusivement professionnel. Il ne s'applique pas non plus aux logements meublés. Un refus intervenant pour l'un de ces biens n'est donc sanctionné par aucune disposition spécifique en matière civile, seule la loi pénale appréhende ces situations.

Néanmoins, la loi portant création de la HALDE a remédié à cette situation s'agissant des discriminations liées à l'origine, puisqu'elle prévoit qu'« en matière [...] d'accès aux biens et services, de fourniture de biens et services, [...] chacun a droit à un traitement égal, quelles que soient son origine nationale, son appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race ».

En conséquence, tous les refus de vente ou de location, quel que soit le bien concerné, qui caractérisent une discrimination liée à l'origine, sont visés par cette disposition invocable devant le juge civil.

#### 5.1.1.2 La charge de la preuve

L'intérêt de la loi relative aux rapports locatifs et des dispositions issues de la loi créant la HALDE réside dans le fait qu'elles prévoient un aménagement de la charge de la preuve au bénéfice de celui qui se prétend victime de discrimination et demande au juge civil que lui soit versée une réparation financière.

En cas de litige, la personne qui s'est vu refuser la location d'un logement devra présenter des éléments de fait qui laissent supposer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, il incombe ensuite à la partie défenderesse de prouver que sa décision de refus de louer le logement est justifiée.

Cette règle a été soumise au Conseil constitutionnel qui l'a estimée conforme au principe du respect des droits de la défense, en précisant que ces dispositions ne dispensent pas le candidat-locataire d'établir la « matérialité des éléments de fait précis et concordants » qu'il présente au soutien de ses allégations, et qu'au vu de ces éléments, le bailleur devra prouver que son refus était « motivé par la gestion normale de son patrimoine immobilier ».

Les indices d'une possible discrimination peuvent notamment résulter :

- de l'attitude adoptée par le bailleur ou son représentant (ex. : l'agence immobilière refuse de faire visiter un appartement sous des prétextes contradictoires ; l'appartement est loué à une personne ayant un moins bon dossier du point de vue des garanties financières),
- des conditions particulières imposées pour pouvoir louer (ex. : les ressources exigées semblent très excessives au regard des pratiques habituellement constatées dans ce secteur),
- ou bien encore des contradictions relevées dans le discours du bailleur (ex. : l'appartement censé être « déjà loué » est en fait toujours proposé à la location).

### 5.1.1.3 Le recours pénal

Le refus de vente ou de location immobilière (à usage d'habitation, saisonnière, professionnelle ou autre) fondé sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, 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 activités syndicales, l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée

du candidat-locataire est un délit passible d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (articles 225-1 et 225-2 du code pénal).

Le fait de soumettre la conclusion du contrat de location à une condition fondée sur l'un de ces critères est puni des mêmes peines. Commet ainsi le délit de discrimination le bailleur qui indique dans l'annonce qu'il fait paraître rechercher un locataire d'« *origine européenne* ». Le seul fait de diffuser une annonce de ce type caractérise en soi le délit de discrimination, même si aucun candidat d'origine étrangère ne se présente et si aucun refus n'est formulé.

Devant le tribunal correctionnel, comme devant toutes les juridictions pénales, la preuve de l'infraction doit être entièrement rapportée par l'enquête ou le plaignant. La présomption d'innocence protège la personne poursuivie. Aucun aménagement de la charge de la preuve tel qu'il existe devant les juridictions civiles n'est envisageable en matière pénale.

Le juge statue en fonction des preuves de discrimination qui lui sont présentées. La preuve peut être rapportée par tous moyens, et notamment en ayant recours à des enregistrements audio ou vidéo, ou à des tests de discrimination ou « testing ».

## 5.1.2 Les délibérations de la HALDE

### 5.1.2.1 Les offres de location discriminatoires

*La HALDE a été amenée à se prononcer sur une annonce immobilière portant la mention « de préférence fonctionnaire titulaire ». Ce critère n'est pas en lui-même prohibé par la loi. Cependant, dans la mesure où l'accès à la Fonction publique est subordonné à la condition d'avoir la nationalité française ou d'être ressortissant de l'Union européenne ou de l'espace économique européen, cette exigence apparemment neutre a concrètement pour effet d'exclure les ressortissants non communautaires.*

**Délibération n° 2006-182 du 18 septembre 2006.**

Cette annonce immobilière, parue dans une revue, a donc été considérée comme caractérisant une discrimination indirecte fondée sur l'origine contraire à l'article 1er de la loi relative aux rapports locatifs. Si l'objectif qui consiste à s'assurer de la solvabilité du futur locataire est en lui-même légitime, les moyens

pour y parvenir en l'espèce, consistant à exclure tous les résidents non communautaires de la location, apparaissent en effet comme disproportionnés.

Un travail a été engagé avec la revue concernée, afin que de telles mentions discriminatoires ne puissent plus figurer dans les offres qu'elle diffuse, et que soit mis en place un dispositif rappelant aux propriétaires en cause les risques qu'ils encourent en pratiquant une sélection directement ou indirectement discriminatoire.

Dans une autre affaire, la HALDE s'est saisie d'office.

*Une candidate à la location d'un appartement a signalé le comportement d'une agence qui l'aurait interrogée sur la nationalité et la couleur de peau de son mari. Ce dernier étant français et blanc de peau, cette personne a pu louer un appartement mais souhaitait témoigner, auprès de la haute autorité, de ces pratiques consistant à subordonner la location à un critère prohibé. Au vu de ce témoignage, la HALDE a décidé de se saisir d'office de ce dossier et de mener une enquête*

sur les procédures de sélection appliquées par cette agence immobilière, laquelle semblait mettre en œuvre les consignes discriminatoires de propriétaires, sans se soucier du fait qu'en adoptant une telle attitude elle se rendait elle-même coupable du délit de discrimination.

**Délibération n° 2006-130 du 12 juin 2006.**

Le Collège a conclu qu'il ressortait du témoignage et des éléments révélés par l'enquête que les pratiques de l'agence justifiaient une transmission au procureur de la République.

### 5.1.2.2 Le refus de location lié aux origines de la caution

Ainsi que cela a été évoqué précédemment, la HALDE a constaté l'existence de refus fondés sur le lieu de résidence de la personne proposant de se porter caution, en l'occurrence un département d'outre-mer, ce qui constitue une discrimination indirecte fondée sur l'origine.

*Une agence immobilière avait ainsi refusé de louer à une personne originaire de la Guadeloupe au motif que sa caution parentale y résidait. Le bailleur invoquait à l'appui du refus de garantie que le lieu de résidence de la caution rendait difficile le recouvrement. Cet argument n'est pas pertinent puisque la Guadeloupe est un département d'outre-mer soumis au droit commun des procédures civiles d'exécution.*

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

*Dans un autre cas, le bailleur avait subordonné la location par des candidats ultramarins au prépaiement de 6 à 12 mois de loyer, à défaut pour le candidat de présenter une caution résidant et imposable en France métropolitaine.*

**Délibération n° 2007-134 du 24 mai 2007.**

La HALDE a donc rappelé sa position et le bailleur en cause a depuis revu ses procédures afin de les mettre en conformité avec la loi et les délibérations précitées.

### 5.1.2.3 Le refus de location fondé sur l'origine

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative à un refus de location opposé par une agence immobilière dont le réclamant estimait qu'il était fondé sur sa nationalité. Le réclamant avait, préalablement

à la saisine de la haute autorité, déposé une plainte pénale qui avait fait l'objet d'un classement sans suite.

*Ressortissant allemand, il travaillait en France sous statut de fonctionnaire. Après avoir visité un appartement dont le loyer correspondait à un tiers de son revenu mensuel net, il a déposé son dossier accompagné des pièces justificatives, et notamment la copie de son passeport.*

*Il indique, peu après, que la personne chargée de son dossier lui aurait fait savoir que l'assurance des loyers impayés se serait opposée à la conclusion du contrat en raison de sa nationalité. Ce refus a ensuite été confirmé par deux témoignages de personnes ayant directement pris contact avec l'agence immobilière.*

*Dans le cadre de l'enquête menée par la haute autorité, la société d'assurance a communiqué les documents relatifs aux conditions de souscription de l'assurance de loyers impayés dont il ressort qu'elle exigeait une pièce d'identité délivrée par l'administration française, alors même que les ressortissants communautaires ne disposent pas d'un tel document, en application du principe de libre circulation des travailleurs communautaires.*

**Délibération n° 2007-190 du 2 juillet 2007.**

Au vu de cet élément du dossier du candidat, qui remplissait les conditions financières de location posées par l'agence (revenu équivalent à trois fois le montant du loyer), et des témoignages concordants sur le fait que le refus était en réalité lié à sa nationalité, le Collège a estimé que ces éléments laissaient supposer l'existence d'une discrimination en raison de sa nationalité. En cas de présomption étayée par des faits, il incombe au défendeur d'établir que sa décision est fondée sur des considérations objectives étrangères à toute discrimination. Il appartient aux juges de mettre en œuvre ces nouvelles règles de preuve, essentielles pour lutter efficacement contre les phénomènes discriminatoires.

La HALDE a donc informé le réclamant qu'il lui appartenait de saisir la juridiction civile afin d'obtenir réparation et que, le cas échéant, elle présenterait ses observations à l'audience sur ce dossier ainsi qu'elle en a le pouvoir.

La possibilité pour la HALDE de présenter des observations en justice a également été mise en œuvre.

*En l'espèce, le syndic de copropriété avait mis en demeure le propriétaire d'un pavillon « de ne plus relouer son bien à des étudiants dans la mesure*

où la location à des étudiants serait contraire en soi à la destination de l'immeuble, celle-ci étant de recevoir une unité familiale, à savoir un couple ayant ou non des enfants ».

**Délibération n° 2007-110 du 23 avril 2007.**

La HALDE a considéré que cette résolution caractérise une différence de traitement fondée sur la situation de famille. Le réclamant ayant saisi les juridictions civiles, la haute autorité présentera ses observations dans le cadre de la procédure en cours. La HALDE a fait usage de ses pouvoirs en portant à la connaissance du procureur de la République les faits de discrimination, ou en proposant une transaction pénale.

*En l'espèce, une candidate locataire s'était vu refuser un appartement au motif qu'elle était de confession musulmane. La propriétaire n'a pas nié les faits ni les propos désobligeants qu'elle avait tenus, persistant même dans ses préjugés insultants devant les enquêteurs de la HALDE.*

**Délibération n°2006-137 du 19 juin 2006.**

*Dans un autre cas, la HALDE a considéré que le refus de location opposé par la propriétaire à une candidate suite à la découverte des origines marocaines de son mari caractérisait l'existence d'une discrimination.*

*En effet, suite à des échanges téléphoniques, le couple candidat et la propriétaire avaient convenu d'une date pour la signature du bail. Après cette rencontre, au cours de laquelle la propriétaire aurait tenu des propos tels que « mais votre mari, c'est quoi son nom ? Ca vient d'où ? C'est turc ? C'est quoi ?... Et puis Ben Ali, c'est pas français », cette dernière a prétexté s'être déjà engagée auprès d'autres personnes pour leur refuser le logement.*

*La HALDE a conclu à l'existence d'une discrimination fondée sur la situation de famille et l'origine et a proposé une transaction pénale à la mise en cause. Cette procédure est en cours.*

**Délibération n° 2007-37 du 12 février 2007.**

### 5.1.2.4 La composition du conseil syndical de copropriété

*Un règlement de copropriété réservait aux seuls époux la possibilité de siéger au conseil de copropriété. La haute autorité a considéré que l'impossibilité pour une personne liée par un PACS à un copropriétaire de siéger au conseil syndical caractérisait une différence de traitement fondée sur la situation de famille.*

*Les textes en vigueur prévoient que « les membres du conseil syndical sont désignés par l'assemblée générale parmi les copropriétaires [...], leurs conjoints ou leurs représentants légaux ». Dans la mesure où juridiquement le terme « conjoint » ne se rapporte qu'aux personnes mariées, il existe donc une différence de traitement au détriment des personnes liées par un PACS. La HALDE a conclu que cette disposition était contraire aux principes d'égalité devant la loi et de non-discrimination garantis par le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques des Nations unies.*

*La HALDE a donc invité le gouvernement à réformer la disposition litigieuse. Ce dernier a indiqué qu'une réflexion en ce sens était engagée, qui devrait aboutir à une harmonisation de la réglementation.*

**Délibération n° 2006-249 du 20 novembre 2006.**

## 5.1.3 Les décisions de justice

L'analyse des décisions rendues par les juridictions, intervenues presque exclusivement en matière pénale, permet d'appréhender la diversité et l'ampleur des pratiques discriminatoires à l'œuvre dans le secteur du logement privé.

### 5.1.3.1 Le refus de vente

L'existence d'un refus de vente discriminatoire peut se caractériser par le retrait de la promesse de vente. Dans certains cas, l'intention discriminatoire est manifeste par exemple lorsque le refus fait immédiatement suite à la découverte par le

propriétaire de l'origine ou de la religion du candidat. Parfois, l'intention peut se déduire de faits antérieurs au refus.

*Une cour d'appel a confirmé le jugement de première instance qui avait condamné un couple pour discrimination dans l'offre ou la fourniture d'un bien, le lien entre la rétractation suite à la signature du compromis de vente et l'origine des candidats ayant été déduit de l'instruction donnée préalablement à l'agence immobilière d'écarter les candidats étrangers.*

*Le délit de refus de vente discriminatoire peut également consister à ne pas permettre aux acheteurs*

*potentiels de visiter l'habitation, attitude dont la preuve est rapportée par un test de discrimination réalisé en présence d'un huissier.*

Enfin, il faut souligner que les refus de vente discriminatoires sont parfois le résultat de pressions exercées sur les propriétaires par des proches, des voisins, ou bien encore des élus locaux.

*Ainsi, se rend complice de discrimination le maire qui a dissuadé la propriétaire d'un logement de procéder à la signature du compromis de vente avec une personne appartenant à la communauté des gens du voyage. Il a été précisé à cette occasion que le fait que seul le complice ait été poursuivi, la propriétaire ne l'ayant pas été, est indifférent, dès lors que le comportement individuel de cette personne est en lui-même punissable.*

### 5.1.3.2 Le droit de préemption

Toujours sur ce thème de l'intervention d'élus visant à empêcher l'installation de populations considérées comme indésirables sur une commune, ou dans certaines zones de cette commune, l'observation de la jurisprudence révèle plusieurs cas d'exercice abusif du droit de préemption ayant entraîné l'annulation de l'arrêté par le juge administratif, voire des condamnations pénales.

*Ainsi, une cour d'appel a considéré que se rendait coupable de discrimination en raison de l'origine, de l'ethnie et/ou de la nationalité, le maire ayant exercé son droit de préemption dans le seul but de faire obstacle à l'acquisition d'un bien immobilier par des époux d'origine maghrébine. L'absence de motivation sérieuse de la préemption de l'immeuble et des articles de presse et écrits du prévenu indiquant que celui-ci avait proposé un référendum local visant à limiter l'accès des étrangers aux HLM ont permis de démontrer qu'il avait en effet, dans un but dissuasif, exercé son droit de préemption sur une maison pour en compliquer la vente aux époux en raison de leur origine.*

*Le tribunal administratif de Grenoble a, quant à lui, annulé un arrêté de préemption d'un maire accusé d'avoir utilisé abusivement ce droit pour empêcher l'installation de familles d'origine étrangère. Il est apparu au tribunal que le maire avait agi dans le seul but de faire obstacle à la cession de ce bien immobilier, ce qui caractérisait un détournement de pouvoir.*

### 5.1.3.3 Le refus de location lié à l'origine

Les décisions en la matière ont été jusqu'à présent rendues par les juridictions pénales qui ont tendance à considérer que le critère discriminatoire mis en œuvre par l'auteur peut être déduit d'une différence de traitement manifeste.

*Ainsi, l'intention discriminatoire peut être démontrée par la rétractation d'une offre de location consécutive à la découverte de l'origine du client.*

*A été sanctionné le refus de location à une personne d'origine maghrébine à qui il a été indiqué que le logement n'était plus disponible, un test de discrimination par téléphone enregistré peu après ayant permis d'établir qu'il était encore disponible lorsque la personne se présentait avec un nom à consonance française.*

*De même, une cour d'appel a jugé que le refus était fondé sur l'origine du candidat, dès lors qu'il ne pouvait s'expliquer par des considérations financières (aucune étude des ressources du candidat n'ayant été réalisée) et qu'il était démontré que l'agence avait été informée de la volonté du propriétaire de ne pas louer à des personnes de couleur.*

À noter que le mobile de l'auteur, comme ses convictions personnelles, sont parfaitement indifférents, et que peut donc être retenue la responsabilité de l'intermédiaire, et, notamment, de l'agence immobilière, qui applique les consignes du propriétaire et sélectionne les candidats suivant leur origine.

*Une société prestataire de services dans l'immobilier dont l'activité consistait à mettre en relation des particuliers à la recherche d'un logement avec les propriétaires disposant d'un bien à louer a ainsi été condamnée pour avoir mis en place un fichier indiquant sur les biens proposés des codes allant de 1 à 3, désignant respectivement les propriétaires acceptant tous les locataires, les propriétaires n'acceptant pas les locataires ayant des animaux et les propriétaires n'acceptant pas les personnes d'origine étrangère.*

*De même, le fait qu'un système semblable ait été mis en place prétendument dans le but d'orienter les candidats d'origine étrangère vers des agences ou des propriétaires qui ne sélectionnaient pas les candidats en fonction de leur origine est indifférent.*

*Enfin, constitue également une discrimination prohibée le fait de refuser de louer à des ressortissants non communautaires titulaires d'un titre de séjour, l'argument selon aucune distinction en fonction des origines ne serait faite étant sans objet dans la mesure où la nationalité est en elle-même un critère prohibé de discrimination visé par le code pénal.*

### 5.1.3.4 La subordination de l'offre de location à des garanties supplémentaires

La « sur-garantie » consiste à demander des garanties supérieures à certaines personnes en raison de leur

origine, religion, situation de famille, âge, etc., dans le but d'empêcher la conclusion du contrat.

Un arrêt de 1997 a été l'occasion pour la Cour de cassation de condamner une telle pratique. En l'espèce, le bailleur avait consenti à un couple un bail portant sur des locaux meublés. Ayant appris que l'un de ses cocontractants était malade du sida, le propriétaire a exigé, 48 heures avant la remise des clefs, deux cautions supplémentaires devant chacune produire trois bulletins de salaire outre une fiche d'état civil. Le caractère exorbitant et tardif de ces demandes, caractérise le délit de subordination de la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'état de santé.

## 5.1.4 Propositions pour le logement privé

En s'appuyant sur les recommandations qu'elle a été amenée à faire dans le traitement des réclamations dont elle a eu à connaître, sur les propositions recueillies lors du cycle de réunions qui ont marqué l'année européenne de l'égalité des chances et sur les recommandations de la conférence de consensus, la HALDE demande :

- que soit menée une réflexion sur la création d'un organisme public de garantie du paiement des loyers, afin de créer une garantie unique pour tous les locataires. En contrepartie, tout cautionnement, souvent source de discriminations indirectes, ainsi que toute distinction en fonction de la nature du contrat de travail seraient supprimés. Les propriétaires s'engageraient à accepter cette garantie unique à l'exclusion de toute autre ;
- que soit conduite une réflexion sur la traduction juridique à donner à la pratique de la colocation, afin de faire sortir cette pratique de plus en plus répandue de l'insécurité juridique qui l'entoure ;
- que la loi de 2004 sur l'amélioration des rapports locatifs intègre les 18 critères de discrimination prohibés par le code pénal et le code du travail afin d'homogénéiser notre cadre législatif, et de combler le vide concernant par exemple le critère de l'âge. De même, la discrimination doit être prohibée dans tous les rapports concernant l'immobilier, que cela touche la vente ou la location, de tous les biens immobiliers, y compris les résidences secondaires, les meublés, les logements de fonction, ou les biens agricoles et ruraux ;

- que, dans tout ce qui touche à l'immobilier, les couples mariés et pacsés soient traités sur un pied de stricte égalité ;
- que, par le biais d'incitations proportionnelles à l'effort consenti, l'engagement des propriétaires privés pour accueillir les populations en difficulté soit favorisé. La prise à bail des logements du secteur privé par les organismes publics d'HLM doit être facilitée, à charge pour eux de les affecter au secteur social assurant ainsi une plus grande diversité dans l'habitat ;
- que soit poursuivie la sensibilisation des propriétaires privés et la formation des professionnels de l'immobilier, afin de prévenir les comportements discriminatoires et de modifier les pratiques en ce domaine.

La HALDE participe à cet effort en diffusant des brochures d'information et en poursuivant son travail de sensibilisation au travers des partenariats et des groupes de travail. Les travaux menés en commun ont abouti :

- à la définition d'un « code de bonne conduite » destiné à aider les professionnels confrontés à des demandes et des pratiques parfois discriminatoires, à agir auprès des candidats susceptibles d'être victimes de discrimination et à développer des pratiques professionnelles irréprochables. Il comprend trois volets : « Actions envers les propriétaires », « Actions envers les candidats » et « Actions à développer en interne », ce cadre doit accompagner le travail quotidien ;

- à la réalisation d'une brochure pour sensibiliser les propriétaires à la prévention des discriminations. Cette brochure est un outil complémentaire.

Elle permet d'aborder la question sous un angle pédagogique pour faire évoluer les pratiques face à certains comportements discriminatoires.

## 5.2 La lutte contre les discriminations dans l'accès au logement social

Comme le note le jury de la conférence de consensus dans ses recommandations, « *c'est la revalorisation progressive du patrimoine privé qui, en augmentant les loyers dans une proportion sensiblement supérieure à celle des revenus, a renvoyé une grande partie des ménages jusqu'alors logés dans le secteur privé, vers le logement social. Le fonctionnement du marché privé est donc à l'origine d'une part du report des demandes de location insatisfaites vers le secteur social public (...) et, d'autre part des discriminations qui sont opérées dans l'accès aux logements locatifs privés via une procédure de sélection des locataires au travers de multiples demandes de garantie* ».

Des comportements discriminatoires peuvent aussi se retrouver dans le logement social, ils interviennent essentiellement au moment de la procédure d'attribution.

La situation inégalitaire vécue par certains groupes de la population à raison de leur origine réelle ou supposée, mais aussi en raison du handicap, de la situation de famille ou du mode de vie, dans l'accès au parc social fait l'objet de mises en garde répétées de la Miilos (Mission interministérielle d'inspection du logement social). Les délais anormalement longs dans le traitement de leurs demandes de logement,

les réclamations dont a connaissance la haute autorité ou encore la concentration de ces populations dans certains segments du parc social témoignent des pratiques discriminatoires s'exerçant à leur encontre.

Dans un contexte de rareté croissante de logements à loyers accessibles disponibles (notamment dans les centres urbains), ces inégalités de traitement fondées notamment sur l'origine se cumulent avec celles relevant de situations économiques et familiales précaires.

L'appréciation du « bon locataire » et du « locataire à risque » met souvent en jeu les représentations négatives et les préjugés à l'égard des populations immigrées ou supposées telles, des familles nombreuses ou aussi des familles monoparentales, ainsi qu'une exagération des difficultés liées au handicap.

Cette « anticipation des risques », de nature différente selon les acteurs concernés, vient justifier des réserves à l'encontre de certains profils de population et réduit alors leurs chances d'accès au logement. Il faut y ajouter l'interprétation parfois erronée de l'objectif de mixité sociale.

## L'affaire Tolba

L'affaire Tolba c/ Vitse et Pascal (TGI de Paris 25 mars 1991) fait apparaître que la notion de mixité sociale peut être à l'origine de pratiques discriminatoires à l'encontre de certaines populations défavorisées, et notamment des étrangers.

En l'espèce, il s'agissait du refus d'attribution d'un logement social fondé sur la nationalité du réclamant au motif « *qu'un appartement libéré par un Français doit obligatoirement être reloué à un Français* ».

Le responsable de l'unité de gestion a avancé une explication tirée du besoin de mixité sociale des quartiers. Selon lui, le critère de la nationalité jouait un rôle dans la répartition des logements faite par l'organisme de location et « cette prise en considération

était nécessaire pour assurer l'intégration harmonieuse des intéressés dans la société française et éviter la constitution de ghettos dans certains quartiers des grandes villes ».

Le tribunal a estimé que la prise en considération du critère de la nationalité par l'organisme de location caractérise le délit de discrimination, soit le refus de fournir un bien ou un service fondé sur un motif prohibé par la loi.

Cette affaire souligne que certains organismes gestionnaires du parc social agissent sur les mécanismes d'attribution afin de contrôler le peuplement du patrimoine. Elle illustre également que les étrangers peuvent être victimes de discrimination dans l'accès au logement social au nom d'un objectif de mixité sociale dont la définition même apparaît comme problématique.

Il est difficile pourtant d'identifier avec précision la source des traitements défavorables. Bien que réglementées, les procédures d'attribution des logements sociaux font intervenir une pluralité d'acteurs (collectivités locales, préfectures, bailleurs sociaux) qui suivent chacun des critères de priorité et d'admission spécifiques. Si aucun des acteurs des dispositifs d'attribution ne soutient des intentions directement discriminatoires, aucun non plus n'est comptable de la situation des personnes discriminées.

Les saisines de la HALDE relatives au refus d'attribution d'un logement social concernent 2,8 % des réclamations enregistrées. 61 % de ces réclamations mettent en avant le critère de l'origine, 21 % celui du handicap.

En présence d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, le bailleur doit établir que la décision de refus d'attribution du logement est fondée sur des considérations objectives étrangères à toute discrimination, tels que le dépassement des plafonds de ressources fixés pour la catégorie de logement social concerné, ou encore l'irrégularité du séjour pour les étrangers.

La HALDE instruit les réclamations en utilisant les pouvoirs d'investigation dont elle dispose. Elle peut demander au bailleur des explications sur le traitement de la demande et le processus d'attribution en lui

demandant la communication d'informations et de tous documents utiles lui permettant de s'assurer de l'absence de prise en compte, directement ou indirectement, d'un critère prohibé de discrimination durant la procédure d'attribution.

L'objectif de l'enquête est donc de mettre à plat cette procédure, en examinant la manière dont le dossier concerné a été traité durant les deux principales étapes qui la compose : la première phase est celle de la sélection des dossiers, parmi tous ceux déposés. Elle est opérée par le bailleur social lui-même ou par un réservataire (préfectures, mairies, organismes privés ayant financé la construction) en vue de leur présentation à la commission d'attribution sur un logement précis.

Dans un deuxième temps, la commission va sélectionner et classer les demandes retenues dans la première étape, par ordre de priorité. Généralement trois à cinq dossiers sont retenus pour chaque logement disponible. Le premier candidat retenu sur cette liste est alors invité à prendre sa décision. En cas de refus, le logement est proposé au second et ainsi de suite.

La première difficulté dans l'analyse de cette procédure tient au fait que, si le code de la construction et de l'habitation définit des publics prioritaires, aucun dispositif ne définit selon quelles modalités ces critères de priorité doivent être mis en œuvre dans les deux

phases de sélection des candidats. Les pratiques sont donc extrêmement variables d'un bailleur à un autre.

Cette absence de règle et le surcroît de demandes contribuent à une relative opacité du mécanisme d'attribution. Ce contexte favorise les appréciations subjectives et conduit à certaines pratiques difficilement contrôlables et notamment discriminatoires, ainsi que la haute autorité comme d'autres institutions ont eu

l'occasion de le relever. Dans les zones soumises à une forte pression en matière de logement, seuls les publics prioritaires ont quelque chance d'y accéder ; en revanche, dans les zones où l'offre de logement social est suffisante, les publics prioritaires trouvent à se loger et des logements sont disponibles sous la seule condition du plafond de ressources. Dans ce cas, les éventuelles inégalités de traitement discriminatoires peuvent s'exercer encore plus subtilement.

### 5.2.1 Les délibérations de la HALDE

Dans le cadre d'investigations menées à la suite de réclamations, la HALDE a constaté des dysfonctionnements dans le système d'attribution de logements sociaux pouvant conduire à des discriminations. Trois affaires ayant fait l'objet d'une délibération concernent le critère de la situation de famille, deux concernent l'origine, trois portent sur le critère du handicap.

#### 5.2.1.1 Le critère de la situation de famille

Dans deux affaires, les motifs avancés pour justifier le refus d'attribution sont tirés de la situation de famille des demandeurs.

*La HALDE a conclu que le refus d'attribution d'un logement social opposé à un couple de demandeurs qui vit maritalement, au motif que l'un des conjoints n'est pas divorcé, alors même qu'une procédure de divorce a été engagée, constitue une décision discriminatoire en raison de la situation de famille.*

**Délibération n° 2006-215 du 9 octobre 2006.**

*Dans l'autre affaire, le bailleur a invoqué un risque d'atteinte à la tranquillité de la résidence, en se basant sur une enquête sociale « défavorable concernant les enfants » de la réclamante. Il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que ce refus est intervenu sous la pression de certains locataires et au vu de renseignements qui auraient été obtenus de manière informelle auprès du commissariat.*

**Délibération n° 2006-167 du 3 juillet 2006.**

Ainsi, la haute autorité constate que l'absence de règle précise permettant de s'assurer du sérieux de l'enquête sociale menée semble avoir conduit le bailleur à se fonder non pas sur une appréciation objective de la situation mais sur de simples rumeurs pour refuser

cette candidature, caractérisant ainsi une différence de traitement fondée sur la situation de famille.

Après examen, il ressort de ces deux délibérations que les motifs invoqués à l'appui des refus d'attribution ne reposent pas sur des éléments objectifs mais sur de simples allégations ou présomptions susceptibles de favoriser une pratique discriminatoire.

Ainsi, derrière l'apparence de légalité des motifs, l'absence de réalité des éléments invoqués ajoutée à la partialité de l'enquête informelle menée par le bailleur social, a permis à la haute autorité de conclure à l'existence de discriminations fondées sur la situation de famille.

Les constatations effectuées par la haute autorité confirment celles faites par la mission interministérielle d'inspection du logement social, s'agissant du défaut de cadre juridique précis régissant le système d'attribution, ainsi que la pratique d'enquêtes informelles sur la vie privée des demandeurs.

En effet, comme le note la Mission interministérielle d'inspection du logement social (Miilos) dans son rapport 2004, les candidatures sont souvent examinées et présélectionnées par des commissions informelles, alors même que leur composition et les critères qu'elles utilisent dans la sélection des candidatures ne sont l'objet d'aucune règle officielle.

Le rapport 2005 de cette même mission souligne également que chez certains organismes, la pratique d'enquêtes domiciliaires préalables à l'attribution du logement, a été relevée. Ces enquêtes ont pour but d'apprécier l'état du logement du demandeur, son comportement social (rapports au voisinage, mentalité, fréquentations, etc.), ses activités, loisirs, hobbies. La Miilos souligne que ces enquêtes peuvent porter atteinte à la vie privée du demandeur.

Dans la troisième affaire en revanche, concernant une décision de retrait d'attribution d'un logement social, la HALDE a estimé que ne pouvait être considéré comme discriminatoire le retrait d'une décision d'attribution au motif que l'appartement, qui avait fait l'objet d'une attribution pour une personne seule, ne correspondait plus à la taille du foyer qui se révélait être composé de trois personnes (le locataire, son épouse et son fils).

**Délibération n° 2006-220 du 23 octobre 2006.**

La haute autorité a estimé que la prise en compte de la composition familiale de ce foyer a pu être à l'origine du retrait de la décision d'attribution du logement, car « cet élément constitue un des principaux critères d'attribution des logements sociaux ».

### 5.2.1.2 Le critère de l'origine

La haute autorité a mis en évidence que, derrière le refus fondé sur l'inadéquation entre le logement et la situation de famille du candidat, se dissimulait une motivation tirée du critère de l'origine du réclamant.

En effet, la délibération relève que la décision de refus a été prise à partir d'une suspicion de polygamie reposant sur une simple appréciation subjective de la situation de famille du demandeur, liée notamment à une extrapolation en fonction de ses origines. Concrètement, le bailleur invoquait dans ce cas avoir réalisé une enquête qui aurait mis en évidence que la composition familiale de ce foyer ne serait pas celle déclarée, sous-entendant une possible situation de polygamie, allégation expressément contredite, notamment, par le maire de la commune de résidence du demandeur.

**Délibération n° 2006-19 du 6 février 2006.**

Dans ce contexte, le refus d'attribution opposé au candidat semble être lié à sa situation de famille et à une extrapolation en fonction de ses origines, le bailleur en ayant tiré une présomption de déclaration mensongère.

Le critère de l'origine a fait l'objet d'une interprétation extensive. Dans ce dossier, l'enquête menée par les services de la haute autorité a confirmé que l'OPHLM concerné accordait une priorité aux candidats ayant « une attache, soit par le domicile, soit par l'entreprise qui les emploie avec le territoire de la communauté d'agglomération ».

Or, si l'origine géographique ne figure pas parmi la liste des critères prohibés de discrimination, en revanche aux termes de l'article R. 441-2-1 du code de la construction et de l'habitation issu du décret n° 2000-1079 du 7 novembre 2000, « aucune condition de résidence préalable ne peut être opposée au demandeur » d'un logement social. Le Conseil d'État a ainsi jugé illégale une délibération d'un conseil municipal qui prévoyait, pour les propositions au titre de son contingent de réservation, une priorité au profit des demandeurs résidant ou ayant résidé depuis deux ans au moins dans la commune (5 octobre 1998 n° 172597).

La HALDE a ainsi établi qu'une différence de traitement existe entre les candidats en fonction de l'origine géographique, critère qui est manifestement contraire aux dispositions du code de la construction et de l'habitation.

**Délibération n° 2006-19 du 6 février 2006.**

### 5.2.1.3 Le critère du handicap

La haute autorité a eu l'occasion de statuer à plusieurs reprises sur des refus d'attribution de logement social opposés à des personnes handicapées (délibérations n° 2006-150 et 151 du 19 juin 2006, n° 2007-24 du 5 mars 2007). L'examen des trois situations démontre que, malgré les exigences du code de la construction et de l'habitation, des organismes gérant un parc locatif social n'identifient pas le handicap comme un critère prioritaire pour l'attribution d'un logement et n'ont pas recensé les logements aménagés en vue d'être occupés par des personnes handicapées.

L'article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation prévoit une priorité d'attribution des logements sociaux, notamment aux personnes handicapées et aux familles ayant à leur charge une personne en situation de handicap.

Cette disposition a été introduite par la loi n° 2001-1247 du 21 décembre 2001, puis réaffirmée récemment par l'article 70 de la loi n° 2006-872 du 13 juillet 2006 portant engagement national pour le logement. Pour autant, aucun décret n'a été pris en application de ces dispositions.

Dans les trois affaires traitées par la HALDE, les réclamants, atteints d'un handicap, se sont vu opposer un refus d'attribution d'un logement social. L'enquête diligentée par la haute autorité relève que le handicap des réclamants n'a pas été identifié comme constituant un critère d'examen prioritaire de leur demande par les

*organismes chargés de l'attribution des logements sociaux.*

Il apparaît que les difficultés rencontrées par les réclamants dans l'attribution d'un logement social résultent, notamment, des insuffisances de l'article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation, en raison notamment de l'absence de publication de son dispositif réglementaire d'application, laissant ainsi aux organismes gestionnaires des logements sociaux la liberté d'appréciation des critères d'attribution sans tenir compte des priorités reconnues par la loi. Interrogé par la HALDE, le ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement a précisé, en janvier 2007, que cette disposition, modifiée par la loi n° 2001-1247 du 21 décembre 2001, étant suffisamment précise, « *était donc d'application immédiate et ne nécessitait pas de décret d'application, même si la rédaction modifiée de l'article L. 441-1 pouvait le laisser croire* ».

Il ajoute cependant qu'afin d'éviter toute ambiguïté et pour mettre en cohérence la partie réglementaire du code avec sa partie législative, le projet de décret d'application de l'article 70 de la loi n° 2006-872 du 13 juillet 2006 (ENL), dont la publication est attendue en avril 2007, prévoit de mentionner à l'article R. 441-3 parmi les personnes prioritaires les personnes handicapées ou ayant à leur charge une personne en situation de handicap.

Le Collège a recommandé que cette priorité soit également consacrée dans les accords collectifs départementaux, lesquels précisent les critères de priorité pour l'attribution des logements et les conditions de leur réservation (article L. 441-2 CCH).

*Le recensement par les organismes gérant des logements sociaux des logements adaptés devant être attribués en priorité aux personnes handicapées conformément à l'article R 441-4 CCH n'est pas toujours réalisé.*

*Pour pouvoir mettre en œuvre la priorité d'attribution aux personnes handicapées, il est nécessaire que les bailleurs sociaux effectuent une identification préalable des logements adaptés de leur patrimoine susceptibles de satisfaire ce type de demande.*

*La haute autorité souligne que l'article L. 2143-3 du code général des collectivités territoriales, créé par 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 prévoit la création dans les communes de 5 000 habitants ou plus, d'une commission communale pour l'accessibilité aux personnes handicapées.*

*Cette commission, dont la mise en place est de la responsabilité du maire, a notamment pour mission d'organiser un système de recensement de l'offre de logements accessibles aux personnes handicapées, qu'il s'agisse du logement social ou du logement privé.*

### 5.2.2 Les décisions de justice et rapports

#### La procédure d'attribution de logements sociaux

*Il convient de préciser que la demande tendant à l'annulation d'un refus d'attribution d'un logement social par un office public HLM relève de la compétence du juge judiciaire, en raison du caractère privé du contrat de bail (CAA Lyon 12/05/98 Vernaz c/ OPHLM d'Albertville n° 95LY00342).*

*Les discriminations résultent des procédures complexes composant la chaîne d'attribution. C'est à la commission d'attribution de chaque organisme d'HLM d'attribuer nominativement les logements locatifs. Ni le maire ni le conseil municipal ne sont directement compétents en matière d'attribution des logements sociaux, même si le maire est membre de droit de la commission d'attribution pour les*

*logements se trouvant sur sa commune (CAA Lyon 13/05/1998 Commune de Charvieu-Chavagneux n° 97LY02989).*

Comme l'a souligné le Groupe d'Étude et de Lutte contre les Discriminations (GELD), « *les candidatures peuvent être proposées par divers réservataires, mais l'attribution des logements sociaux est, en dernière instance, une compétence exclusive du bailleur.*

*Pour mieux se prémunir contre le risque d'imposition de candidats non voulus, les organismes d'HLM s'efforcent de conserver une autonomie maximale en cultivant l'opacité du système ».*

Suite à ce rapport, la secrétaire d'État au Logement avait souligné que la mixité sociale, nécessaire pour combattre les ghettos et réaliser des villes harmonieuses, ne saurait

servir de prétexte à la discrimination, ajoutant que cette idée républicaine ne peut justifier le refus d'attribution de logement à des personnes d'origine étrangère ou de couleur dans les quartiers les plus difficiles ou pour leur fermer l'accès aux quartiers plus agréables.

L'analyse des délibérations de la haute autorité, comme des jurisprudences et des rapports abordant

la problématique des discriminations dans l'accès au logement social, souligne que la multiplicité des intervenants, l'absence de règle précise et vérifiable de sélection des candidats et d'attribution, ajoutée à la confusion entourant la définition même de certains concepts censés présider à cette politique d'attribution, contribuent à créer un environnement favorable à d'éventuelles pratiques discriminatoires.

### 5.2.3 Propositions pour le logement social

La HALDE reprend à son compte les recommandations du jury de la conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat, éclairées par les délibérations du Collège en la matière et les propositions recueillies au cours de l'année européenne pour l'égalité des chances et demande :

- l'accroissement de l'offre de logements locatifs accessibles aussi bien dans le parc social que dans le secteur privé et la diversification de cette offre en créant des logements sociaux dans des quartiers favorisés y compris au centre-ville. Un lien doit être établi entre le développement d'activités économiques et l'effort immobilier en faveur du logement social ;
- une meilleure articulation des politiques sociales et économiques en développant l'attractivité du territoire, en valorisant l'espace public, en encourageant la participation des habitants à la vie du quartier et à la démocratie locale ;
- la stabilisation des règles pour définir une politique de logement claire et compréhensible. Elle doit être appréhendée à l'échelle intercommunale et au niveau du bassin d'habitat. Le morcellement actuel entraîne des incohérences et des gaspillages. L'État doit avoir les moyens de sanctionner et de se substituer aux collectivités défaillantes, qui ne remplissent pas les obligations définies par la loi en matière de logement social ;
- la transparence des conditions d'attribution des logements sociaux. La HALDE comme la mission interministérielle d'inspection du logement social ont souligné le défaut de cadre juridique précis régissant les procédures d'attribution. En particulier, avant d'être soumises à une commission d'attribution, les candidatures sont présélectionnées selon des procédures totalement disparates, mettant en œuvre des critères de sélection des candidatures qui ne sont l'objet d'aucune règle officielle.

Une révision profonde de l'ensemble de la procédure d'attribution du logement social est indispensable, afin d'en accroître fortement la transparence. À cet égard il est souhaitable de faire place aux représentants des associations avec voix délibérative dans les commissions et de réformer la mise en œuvre des contingents pour accroître la souplesse. L'énonciation par l'autorité publique de critères clairs et assumés de priorité d'affectation tout comme la présence d'un représentant de l'État, garant du respect de la légalité et, notamment, de l'absence d'utilisation de critères prohibés sont des orientations utiles. L'institution de comptes-rendus écrits (notamment des refus d'attribution) de la commission complète utilement cet effort de transparence. Dans cet esprit, l'information en direction des demandeurs de logement sociaux sur les documents réglementaires à fournir, le suivi de leur demande tout comme sur leurs droits face à une discrimination doit être développée.

- la création d'un contrôle a posteriori des attributions de logement par une autorité indépendante ainsi que d'une évaluation annuelle des engagements définis en matière de diversité sociale à l'échelle du bassin d'habitat (par exemple au sein de « chartes locales d'attribution » qui seraient généralisées). La publication de statistiques relatives notamment aux délais anormalement longs devra permettre l'examen, par la commission d'attribution, des dossiers écartés et de démontrer, le cas échéant, la persistance des inégalités de traitement ;
- la réalisation par un organisme indépendant affilié à la recherche publique, d'enquêtes quantitatives et qualitatives portant sur l'occupation du parc social et permettant d'identifier de façon ad hoc les trajectoires résidentielles pour fournir des indications sur l'avancement de la réalisation des objectifs de diversité sociale définis en concertation avec les acteurs locaux de l'habitat. Les résultats de ces enquêtes seraient examinés par un comité d'évaluation

associant bailleurs sociaux, représentants de l'État, des collectivités locales et de la société civile. Ce dernier déterminerait, le cas échéant, si des mesures régulatrices sont nécessaires. Ces propositions devront faire l'objet d'études de faisabilité avant d'être expérimentées ;

- la prise en compte du facteur temps en souhaitant une fluidité de parcours résidentiel, favorisant notamment les processus d'échanges entre locataires sociaux, par exemple lorsque les enfants ont grandi, ne nécessitant plus un vaste appartement ;
- l'adoption d'une véritable politique d'accessibilité du logement social (en prenant en compte les diverses formes de handicap) et la mise en œuvre effective de la priorité accordée aux personnes handicapées ;
- la définition claire de la portée et des limites des enquêtes sociales qui doivent être encadrées et objectives faisant l'objet de procédures vérifiables. Une réflexion doit être engagée sur ce point qui touche à la vie privée et aux libertés.

Enfin, la HALDE constate qu'il n'existe pas à ce jour de définition faisant autorité des notions de mixité et de diversité. Si la notion de mixité sociale se présente au premier abord comme un objectif, une valeur, un idéal à atteindre, nécessaire à la cohésion sociale sur le territoire, sa traduction au sein des politiques urbaines et d'habitat a suivi deux orientations principales :

- celle d'une action assurant une mixité (sociale) spatiale, agissant non seulement sur l'offre de logements sociaux mais surtout sur sa répartition territoriale – ce que réaffirme par exemple la loi SRU du 13 décembre 2000 à travers l'obligation pour certaines communes de produire 20 % de logements sociaux et le développement des opérations de destruction et construction (dites de rénovation urbaine) ;
- celle d'une diversification de la population au sein même du parc social à travers une action des acteurs publics et sociaux sur son peuplement.

L'article 1<sup>er</sup> de la loi d'orientation pour la ville (1991) qui consacre l'objectif de mixité sociale dispose qu'« *afin de mettre en œuvre le droit à la ville, les communes, les autres collectivités territoriales et leurs groupements, l'État et leurs établissements publics assurent à tous les habitants des villes des conditions de vie et d'habitat favorisant la cohésion sociale et de nature à éviter ou à faire disparaître les phénomènes de ségrégation. Cette politique doit permettre d'insérer chaque quartier dans la ville et d'assurer dans chaque agglomération la coexistence des diverses catégories sociales* ».

Rappelons que l'article L411 du code de la construction et de l'habitation prévoit que « *l'attribution et la gestion des logements locatifs sociaux visent à améliorer les conditions d'habitat des personnes de ressources modestes ou défavorisées. Ces opérations participent à la mise en œuvre du droit au logement et contribuent à la nécessaire mixité sociale des villes et des quartiers* ».

Cette seconde préoccupation a parfois conduit à faire de la mixité sociale une règle permettant de justifier des pratiques discriminatoires en son nom. Censée signifier sur un secteur donné un brassage de populations différenciées par le niveau de leurs ressources, le statut d'occupation de leur logement ou encore leur catégorie d'âge, elle a pris, dans les faits, de plus en plus souvent, le sens d'une mixité ethnique ou des origines conduisant à écarter les populations immigrées ou supposées telles de certains segments du parc social.

La HALDE recommande à l'autorité publique de reconsidérer la notion de mixité sociale en lui donnant une assise juridique ne permettant pas une interprétation locale discriminatoire. Une définition fondée sur la notion de diversité devrait lui être préférée. Elle devrait s'inscrire dans une conception renouvelée de l'idéal républicain et une vision dynamique de reconnaissance des différences, dépassant les critères socio-économiques.

Le rapprochement des populations ne suffit pas à créer une cohésion sociale. Promouvoir la diversité sociale dans l'habitat devrait conduire à tenir compte plus fortement de l'importance de l'environnement dans la vie des quartiers. Ainsi, s'affirmerait la volonté de rendre aux espaces publics leur vocation de lieux d'échange au sein des quartiers, d'interfaces entre les quartiers, de théâtres d'une histoire collective. Les habitants pourraient mieux échapper aux amalgames et à l'image que la société leur renvoie.

Pour sa part, la HALDE a signé une convention avec l'Union sociale de l'habitat (USH) qui vise à renforcer la sensibilisation et l'information des organismes d'HLM sur les discriminations, à engager une réflexion par la constitution d'un groupe de travail, courant 2008, et à développer une information réciproque entre les deux organismes signataires.

# 6

## L'action régionale

La HALDE dispose de quatre délégations régionales, deux en métropole, deux outre-mer : Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Réunion et Antilles - Guyane. À Paris, une équipe restreinte assure la représentation de la HALDE dans les autres régions et coordonne l'action.

Les délégués régionaux assurent des fonctions de représentation, d'alerte, d'impulsion, de diffusion de connaissances, de méthodes et d'outils.

Outre-mer, à la Réunion et en Martinique, le délégué accueille, conseille et informe les personnes faisant appel à la HALDE. Il peut proposer une résolution à l'amiable par la voie de la conciliation ou pro-

céder à une instruction approfondie lorsque cela est nécessaire. À la Réunion, depuis son installation en novembre 2006, la délégation a reçu environ 250 appels et courriers. Une trentaine de demandes a justifié une instruction approfondie, certains dossiers faisant l'objet de résolution amiable par la voie de la conciliation. En Martinique, le délégué a été saisi d'une vingtaine d'affaires, ce qui conduit à étendre la compétence géographique du délégué régional à l'ensemble Antilles-Guyane.

Le nombre croissant de réclamations reçues à la HALDE appelle une réponse à l'échelle locale. Le Collège a donc décidé de développer un réseau de correspondants locaux, qui sera généralisé à tous les départements en 2008 et 2009.

## 6.1 La HALDE et les acteurs locaux

La délégation à l'action régionale contribue à structurer les réseaux qui mènent des actions de lutte contre les discriminations et s'appuie sur des coopérations locales.

### 6.1.1 Le soutien aux actions

Les représentants de l'État sont des relais essentiels. La HALDE a organisé des journées d'accueil pour les préfets délégués à l'égalité des chances, les sous-préfets à la politique de la ville, les sous-préfets en charge de la lutte contre les discriminations dans leur département.

Les Commissions départementales de promotion de l'égalité des chances (COPEC) sont les points d'appui

de la HALDE dans les départements. Elles constituent un lieu privilégié de rencontres et d'échanges entre différents partenaires départementaux. La HALDE a convié les secrétaires permanents des COPEC à des sessions de formation et a co-organisé des réunions interrégionales de concertation. Enfin, la HALDE a participé à des actions de formation ou de communication organisées par les COPEC.

Un certain nombre d'initiatives intéressantes ont été identifiées dans de nombreux départements, telles que la signature de chartes avec les exploitants de discothèques, la signature de la charte de la diversité dans les entreprises locales, l'organisation de séminaires d'information-sensibilisation, mais aussi plus spécifiquement la réalisation et la diffusion d'un DVD sur les discriminations dans les loisirs (Bas-Rhin), l'accompagnement vers l'emploi de jeunes diplômés ou futurs diplômés issus des minorités visibles (Doubs), le développement de parrainage au bénéfice de jeunes issus de quartiers sensibles (une dizaine de départements), l'organisation de « Forums pour l'emploi » mettant des jeunes en face d'employeurs potentiels (Isère, Paris, Yvelines, etc.).

La lutte contre les discriminations dans l'emploi apparaît comme la première priorité des COPEC, avec de nombreuses actions concrètes. On note cependant quelques actions relatives à la discrimination ou à l'égalité des chances en matière de logement. La HALDE a ainsi identifié quelques initiatives intéressantes, telles que l'édition d'un guide des bonnes pratiques (Loire), la signature d'une charte (Pyrénées-Orientales, Haute-Loire), des stages de sensibilisation des professionnels de l'immobilier (Paris), le recensement sur Internet des logements adaptés aux personnes handicapées (Haute-Vienne). Une charte des bailleurs sociaux et privés a été réalisée par la Côte-d'Or, comprenant trois types d'engagements : « absence de

*discrimination à tous les niveaux de l'instruction des dossiers en vue de l'attribution des logements, communication sur l'engagement des bailleurs et*

*examen attentif des situations les plus délicates dans l'optique d'une meilleure égalité des chances pour l'accès au logement. »*

La HALDE participe activement au comité de pilotage national de la charte du service public de l'emploi pour le rétablissement de l'égalité signée le 18 novembre 2005 par les membres du service public de l'emploi (ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle, ANPE, AFPA, conseil national des missions locales, FASILD (devenu l'ACSE), Institut national du travail (INTEFP)), dont l'objectif est de former l'ensemble de leurs 60 000 agents à la lutte contre les discriminations. La HALDE contribue au réseau, lui apporte son expertise juridique et pédagogique.

La HALDE coopère également avec les Conseils départementaux d'accès au droit, CDAD, en liaison avec le Service d'accès au droit et à la justice et à la politique de la ville (SADJPV) du ministère de la Justice.

Au plan local, la lutte contre les discriminations s'est engagée de façon très diversifiée. Dans certains départements, l'initiative a été prise par le préfet, ailleurs par un élu local, ailleurs encore par des militants associatifs ou par un collectif d'entreprises. L'action régionale s'est par conséquent appuyée sur les dynamiques locales et se propose de les fédérer. Ainsi, des contacts réguliers ont été noués avec les préfetures, les tribunaux de grande instance, les directions régionales de la Cohésion sociale, du Travail, des Droits des femmes, mais aussi les grandes collectivités, les chambres consulaires, etc.

L'objectif est d'informer les institutions (administrations publiques, élus, entreprises, chambres consulaires, syndicats, associations, médias, etc.) des missions et des actions de la HALDE. La HALDE a également participé à la sensibilisation d'élèves fonctionnaires, à la formation de conseillers des bureaux d'information jeunesse avec le CIDJ, à la formation des travailleurs sociaux avec plusieurs conseils généraux, à la mobilisation des cadres territoriaux avec plusieurs conseils régionaux, etc.

Ainsi, en mai, l'ACSE Pays-de-la-Loire et l'Institut régional d'administration de Nantes ont invité la HALDE, le ministère de l'Emploi et l'Institut national des études démographiques (INED) à participer à un groupe de travail interinstitutionnel sur la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique.

Les syndicats, mais aussi des entreprises, des clubs d'entreprises ou encore des chambres consulaires se mobilisent, en organisant des actions de sensibilisation ou de formation : en PACA la Fondation agir contre l'exclusion (FACE) en partenariat avec l'Union patronale du Var, ou encore la Cité des entrepreneurs de Marseille ; en Nord - Pas-de-Calais, FACE ou encore Alliances. De même, les syndicats de salariés invitent régulièrement la HALDE à intervenir à l'occasion de séminaires ou de formations ; c'est le cas par exemple de la CFTC du Nord - Pas-de-Calais avec une journée réunissant plus de 300 adhérents, ou de la CFDT dans le cadre d'une signature de la charte de la diversité avec la chambre de commerce et d'industrie du Nord - Pas-de-Calais. Il s'agit quelquefois de véritables dynamiques partenariales comme autour du MEDEF en Vaucluse.

La HALDE coopère également avec les associations, particulièrement actives en Nord - Pas-de-Calais et en PACA. En 2007, la HALDE a particulièrement coopéré avec les structures sélectionnées au titre de l'année européenne de l'égalité des chances : par exemple le CEFIR à Dunkerque, avec un colloque en septembre faisant suite à une vaste mobilisation des habitants. En PACA, des réseaux associatifs ou institutionnels sollicitent la délégation régionale autour de motifs de discriminations souvent laissés de côté, comme Arpsydémio ou encore l'organisation mondiale de la santé avec un congrès à Nice sur la question des discriminations en santé mentale. La HALDE prend quelquefois elle-même l'initiative de fédérer des dynamiques associatives. Ainsi, au mois de juin à la Réunion, il a été proposé une journée de travail sur le thème de la discrimination aux associations recevant du public et accompagnant les victimes.

## 6.1.2 Le soutien aux initiatives et le développement des bonnes pratiques

Des conventions sont signées avec le Centre d'information de la jeunesse (CIDJ), le Centre national d'information et des droits des femmes (CNIDF), l'Association des régions de France (ARF), l'Association des départements de France (ADF) ainsi que l'Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer (ANT). Elles visent à impliquer les structures nationales fédérant des acteurs locaux. Elles s'articulent généralement autour des grands axes suivants :

- informer et sensibiliser les membres de l'institution à la lutte pour l'égalité et contre toutes les discriminations ;
- élaborer des outils afin d'identifier et de diffuser les bonnes pratiques ;
- promouvoir les différentes actions menées par chacun des signataires ou conduites en commun.

Le diagnostic des zones de risque de discrimination dans les politiques municipales, mené avec la Ville de Besançon, est exemplaire à bien des égards.

En Martinique, la HALDE a conduit un groupe de travail sur la promotion de bonnes pratiques d'égalité

des chances en matière d'emploi des jeunes dans les activités nautiques.

Les formations s'inscrivent notamment dans le cadre des conventions nationales signées par la HALDE, déclinées ensuite sur le territoire. Ainsi, dans le cadre de la convention avec la police nationale, la HALDE est intervenue au cours de la formation initiale des gardiens de la paix en PACA et de la formation continue des policiers en Nord - Pas-de-Calais. De la même manière, l'une des premières applications de la convention signée entre la HALDE et le CIDJ a été l'animation d'une formation expérimentale de personnels d'accueil des bureaux et des points d'information jeunesse en Ile-de-France. Également, elle a mis en œuvre à la Réunion une action de formation au bénéfice de fonctionnaires territoriaux dans le cadre de la convention signée avec le centre national de la Fonction publique territoriale. En Martinique et Guadeloupe, le délégué régional a participé aux formations du service public de l'emploi connues sous l'acronyme Espère.

### La formation d'une pluralité d'acteurs à la Réunion

En 2007, à la Réunion, de nombreuses actions de formation ont été menées, qui ont touché une pluralité d'acteurs.

La HALDE et la direction départementale du travail ont proposé une journée de sensibilisation à la lutte contre les discriminations aux personnels de l'État au mois de décembre 2007. L'objectif de cette formation était de permettre à ce public de savoir identifier les situations de discriminations, connaître le rôle respectif de la HALDE et de la direction du travail, savoir accueillir et orienter les victimes, et enfin connaître les exigences légales relatives la gestion des ressources humaines (du recrutement des vacataires à la mise à la retraite des agents).

Dans le cadre de la convention nationale signée entre la HALDE et la police nationale, il a été proposé en juin et en octobre 2007 des sessions de formation aux fonctionnaires de police.

Enfin, la première déclinaison locale de la convention signée entre la HALDE et le CNFPT a été organisée à

la Réunion au mois de juin 2007. Il a été mis en place une action de sensibilisation au profit des personnels de la Fonction publique territoriale. À cette occasion, une cinquantaine d'agents des communes, des CCAS (Centres communaux d'action sociale), de l'Agence d'insertion et du conseil régional ont été formés.

### La formation des travailleurs sociaux

La HALDE contribue à former les personnes en contact avec les publics susceptibles d'être discriminés et, notamment, les travailleurs sociaux des conseils généraux (Meurthe-et-Moselle, Seine-Maritime), d'associations (Association régionale de gens du voyage du Nord - Pas-de-Calais), de services sociaux interentreprises (régions Nord - Pas-de-Calais et Picardie, etc.). Ainsi, en Seine-Maritime, 90 personnes des unités territoriales d'action sociale ont déjà été formées en 2007 ; ce programme innovant est appelé à être pérennisé dans ce département.

Ces formations doivent permettre aux travailleurs sociaux de repérer les situations de discriminations vécues par les personnes qu'elles accompagnent. Au total, les travailleurs sociaux sont formés sur

le cadre juridique de leur intervention et rencontrent les acteurs institutionnels et associatifs vers lesquels ils doivent pouvoir orienter, en tant que de besoin, les personnes qui souhaitent, au-delà d'une éventuelle

saisine de la HALDE, bénéficier d'un accompagnement plus global pour affronter les difficultés qu'ils vivent. Les travailleurs sociaux sont ainsi susceptibles d'orienter les personnes vers la HALDE.

## 6.2 Un réseau de correspondants locaux

En 2007, la HALDE a mis en place des correspondants locaux bénévoles en Nord - Pas-de-Calais, Lorraine, PACA et Picardie.

En effet, le renforcement de la présence de la HALDE est une nécessité. En se dotant d'un réseau de correspondants locaux qualifiés en droit et formés aux enjeux de la lutte contre les discriminations, la HALDE peut mieux répondre aux demandes d'information et aux attentes des personnes qui se sentent victimes de discriminations.

Un premier accueil sur place permet de réorienter les personnes lorsque le problème ne relève pas de la discrimination. Lorsqu'il s'agit effectivement de discrimination, le correspondant de la HALDE donne une réponse rapide et directe et peut permettre le règlement amiable du différend.

Les quatre missions des correspondants locaux de la HALDE ont été définies par le Collège :

- accueillir, lors de leurs permanences hebdomadaires les personnes souhaitant déposer une réclamation à la HALDE, les informer de leurs droits et les aider éventuellement à la constitution du dossier de réclamation ;
- accompagner les personnes vers des interlocuteurs institutionnels, assurer l'interface entre public et institutions, orienter les personnes vers les structures spécialisées de résolution amiable des conflits ;
- répondre aux demandes d'information des structures susceptibles d'accompagner des réclamants, leur apporter appui et facilitation et contribuer à la diffusion des informations relatives à la HALDE, afin d'accroître sa notoriété ;

- contribuer à trouver toute solution permettant de traiter une réclamation, fondée sur une discrimination alléguée lorsque celle-ci ne paraît pas justifier une instruction approfondie par la direction des affaires juridiques de la HALDE.

### ***Délibération n° 2007-99 du 2 avril 2007***

Les permanences hebdomadaires des correspondants de la HALDE apparaissent donc comme un dispositif complémentaire de ceux mis en place par les réseaux locaux.

Les correspondants ont commencé dès juin 2007 à recevoir des personnes s'estimant victimes de discrimination. La fréquentation des permanences est relativement importante : en moyenne, chaque correspondant reçoit quatre personnes par demi-journée. En parallèle, les correspondants traitent des dossiers qui leur sont adressés par la direction des affaires juridiques de la HALDE et qui concernent le territoire qu'ils couvrent.

Les correspondants locaux de la HALDE tiennent, en général, permanence dans les Maisons de la justice et du droit (MJD) et dans les Points d'accès au droit (PAD), dans le cadre de conventions entre la HALDE et les conseils départementaux d'accès au droit. Cela favorise une collaboration active entre les structures présentes qui sont en mesure d'identifier et de signaler les discriminations à la HALDE, qui de son côté assure sensibilisation et formation des personnels comme à Lens, Lille, Nice ou Tourcoing.

**Dans les Bouches-du-Rhône**, l'action de la déléguée en faveur du partenariat a permis à la cellule départementale Justice Ville, au CDAD-13 et au TGI de Marseille d'organiser avec la HALDE un séminaire réunissant des magistrats du siège et du parquet, des

conseillers prud'homaux, des avocats, des inspecteurs du travail, des cadres de l'administration pénitentiaire, des représentants syndicaux et les personnels des associations ayant mis en place des points d'écoute sur les discriminations dans les Bouches-du-Rhône.

**À la Réunion**, des liens de collaboration se tissent entre les parquets de Saint-Denis et de Saint-Pierre et la HALDE Réunion : en vue de se tenir informés des dossiers de discrimination dans le champ pénal, une cellule de veille a été créée à Saint-Pierre, associant justice, HALDE, police, gendarmerie, direction du travail, etc. Au mois d'octobre, une session d'information a été organisée par la HALDE au profit des

magistrats du siège et du parquet afin de présenter la haute autorité, ses pouvoirs, ses missions et les axes de collaboration possibles entre la HALDE et les services de la justice. Une quinzaine de magistrats étaient présents. Une formation sur le thème de la lutte contre les discriminations a été proposée à 25 secrétaires des points d'accès au droit de l'île.

L'action des correspondants locaux s'articule avec l'action des pôles antidiscrimination mis en place au sein des parquets par la garde des Sceaux en juillet 2007.

# 7

## L'action européenne et internationale

## 7.1 L'Année européenne de l'égalité des chances

### 7.1.1 L'Année européenne, une initiative communautaire

Depuis 1983, chaque année, sur une thématique choisie, l'Union européenne crée un événement, « l'Année européenne ». Ce label est repris dans le cadre d'une campagne paneuropéenne déclinée par des campagnes nationales à l'initiative des gouvernements des pays membres.

La Commission a proposé, cinq ans exactement après l'adoption des deux directives interdisant la discrimination sur le lieu de travail et dans d'autres aspects de la vie quotidienne, de faire de 2007, « l'Année européenne de l'égalité des chances ».

Dans sa « stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous », publiée en juin 2005, la Commission a invité, au-delà même du droit, les États membres à adopter des mesures incitatives de sensibilisation et de prévention.

« *Toute discrimination à raison d'un critère prohibé par la loi doit être combattue* », tel est le message clé de cette année européenne auprès du grand public, mais aussi

des personnes ou groupes souffrant de discrimination ou potentiellement victimes de discrimination.

L'Année européenne a été lancée à Berlin, sous la présidence allemande les 30 et 31 janvier 2007, lors d'un premier sommet de l'Égalité.

Des actions d'information et de sensibilisation ont concerné les six critères de discrimination identifiés par les directives européennes : le sexe, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge.

L'Année européenne a également été l'occasion de mettre en lumière ces discriminations à caractère multiple (les femmes seniors, les femmes d'origine étrangère, etc.).

Le second sommet européen de l'Égalité aura lieu sous la présidence française à l'automne 2008.

Les sommets de l'Égalité permettent de dresser un bilan annuel de l'état d'avancement des politiques de lutte contre les discriminations en Europe.

### 7.1.2 La coordination par la HALDE de l'Année européenne en France

En France, le gouvernement a confié la coordination de cette Année européenne à la HALDE.

Le budget, de 1 248 000 euros, était financé à parts égales par la Commission européenne et l'État français. Un million d'euros a été consacré au financement de projets régionaux. Les 248 000 euros restants ont été

alloués au suivi des projets sélectionnés, à l'organisation des conférences régionales, de la conférence de clôture et à l'évaluation de l'année.

L'année a été lancée le 27 février 2007 par le Premier ministre à l'hôtel Matignon et clôturée le 17 décembre au Sénat.

### 7.1.3 Le comité de pilotage de l'Année européenne en France

La HALDE a réuni tous les mois un comité de pilotage qui a assuré le suivi de cette année. Différentes institutions et associations y étaient représentées : la HALDE, le Service des droits des femmes et de l'égalité du ministère de l'Emploi, la direction de la population et des migrations (DPM), le ministère de l'Éducation nationale, le ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités locales, le Haut conseil à l'intégration, l'Agence nationale pour la cohésion

sociale et l'égalité des chances et des associations telles que la fédération nationale l'Autre Cercle, l'Association pour favoriser l'insertion professionnelle (AFIP), l'Association des accidentés de la vie (FNATH), la Ligue des droits de l'homme, le Conseil français des personnes handicapées pour les questions européennes (CFHE), la Coordination Interpride France et de l'ILGA (International Lesbian & Gay Association), le Comité IDAHO (International Day Against Homophobia), l'agence de communication Arc-en-ciel, etc.

### 7.1.4 La consultation de la société civile et des acteurs institutionnels : l'appel à projets

Une place importante a été accordée à la consultation de la société civile. L'objectif étant de toucher des publics, en zone urbaine et rurale, qui échappent souvent au maillage des actions institutionnelles. Un appel à projets a donc été lancé et largement diffusé auprès des organes institutionnels et des réseaux associatifs et a fait l'objet d'une publicité dans la presse nationale.

Un jury, composé de neuf membres issus des ministères concernés, de la société civile ainsi que de représentants du Haut conseil à l'intégration (HCI)

et présidé par la vice-présidente de la HALDE, a sélectionné les projets.

45 projets ont été sélectionnés (dont 41 mis en œuvre par des associations) parmi les 341 projets reçus.

En plus des projets sélectionnés, plus de 60 acteurs publics et privés ont pu valoriser leurs actions par l'utilisation du logo de l'Année européenne.

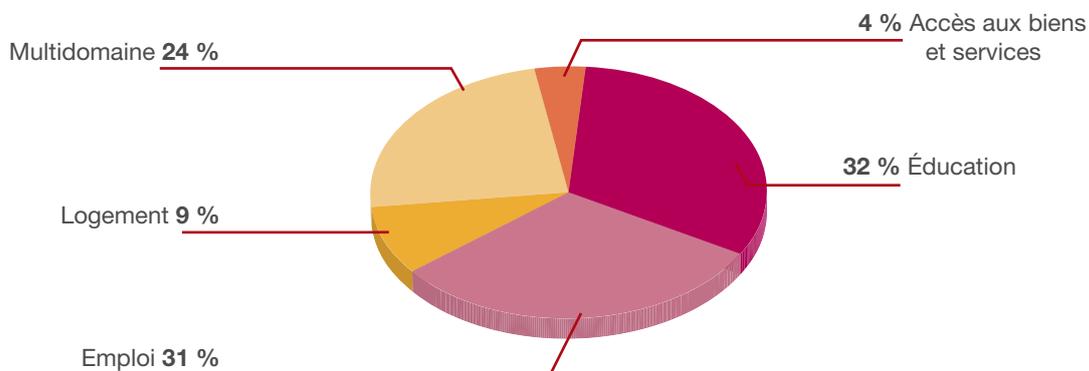
Trois grands domaines prioritaires ont été retenus par la France pour l'Année européenne : l'emploi, l'éducation et le logement.

## Les 45 projets retenus

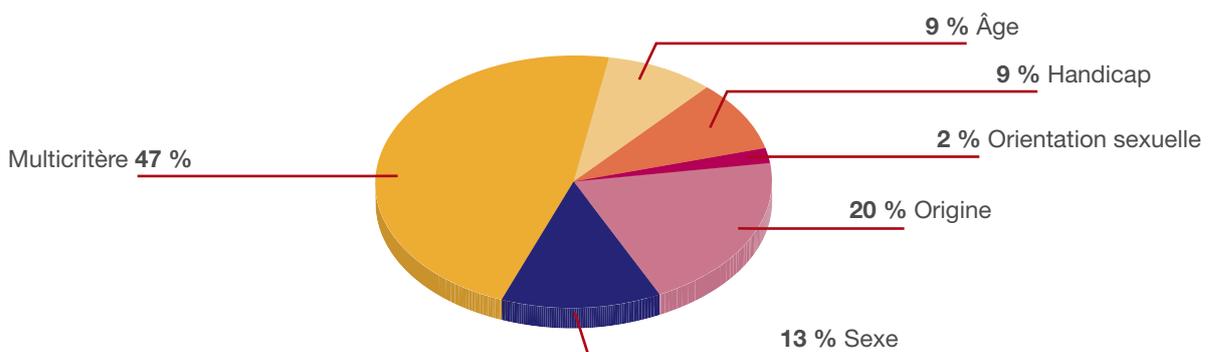
- « Développer l'égalité garçon/fille » Association non-violence actualité, Montargis
- « Des seniors plus "sexys" face à l'emploi ? ! » Union féminine civique et sociale (UFCS), Paris
- « Parcours de sensibilisation et de démystification des handicaps pour lutter contre les discriminations liées aux handicaps en milieu socioprofessionnels, scolaires et de formation » Urbanités
- « L'homophobie dans le monde du travail » Fédération nationale de L'Autre Cercle
- « Les pique-niques de la diversité » FNATH, Association des accidentés de la vie
- « Droit au Cœur » Association droit pour la justice, Strasbourg
- « ÉCHO 2007 (Égalité des chance horizon 2007) » Région Alsace
- « Micro-rempart contre les discriminations » Association hauts de radio
- « Entre deux langues » Zoé TV
- « Cultures scientifiques, technologiques, industrielles et orientation des filles » Lycée du Pays de Soule, Cheraute
- « Prévention et lutte contre les discriminations par l'intervention sociale » Sémaphore 43
- « Dans ma rue : ateliers d'écriture citoyens contre les discriminations » Association Awal production, Hérouville-Saint-Clair
- « Vivre ensemble » Maison pour tous de Kervéanec, Lorient
- « Préparation et réalisation d'une émission de télévision locale consacrée aux discriminations » Télévision locale agglomération de Châteauroux (TLC)
- « Mes mains sont ma bouche, mes yeux mes oreilles », projet d'apprentissage de la différence pour mieux se comprendre, Association familles rurales de Laval-Morency
- « La différence dans l'égalité pour tous. Changeons notre regard ! » Femmes relais 51, Reims
- « Vivre la diversité dans le quartier de Planoise » RECIDEV (Réseau citoyeneté développement)
- « Mise en relief de la discrimination dans les représentations et l'éducation de la femme au sein de la société guadeloupéenne » Initiative Eco (Guadeloupe)
- « Première journée d'échanges et de travail entre les entreprises et les jeunes diplômé(es) issu(es) des minorités visibles » AFIP (centre de ressources et de recrutement pour les jeunes diplômés issus de l'immigration)
- « Création d'un outil d'information pour sensibiliser les salariés à l'accueil et l'emploi des personnes handicapées » Association handicap & libertés (HAL), Puteaux
- « Sensibiliser, former et informer les acteurs et les professionnels en matière de prévention et de lutte contre les discriminations » Centre de ressources politiques de la ville en Essonne, Évry
- « Création d'un cas multimédia management de la diversité dans les entreprises » Université Paris-Dauphine, CREPA (Centre de recherche en management et organisation)
- « Salon du handicap "Handi 11" » Club entreprendre en haute vallée de l'Aude
- « Sensibilisation des employeurs agricoles du Languedoc-Roussillon à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances » AREFA-LR (emploi et formation en agriculture)
- « Réseau d'acteurs discrimination accès au logement » Association habiter enfin ! Montpellier
- « Développer l'entreprise au féminin pour une société plus juste » Association AETE, Montpellier (34)
- « Théâtre interactif contre les discriminations » Association Le Studiolo, IRTS de Lorraine, Metz
- « Accompagnement vers l'emploi des jeunes issus de l'immigration » Chambre des métiers et de l'artisanat Tarn-et-Garonne
- « Rencontre avec l'emploi » Radio campus Toulouse
- « Promouvoir l'égalité des chances et combattre toute discrimination » Association CEFIR, Dunkerque
- « Lutter contre les discriminations à l'emploi : observer, comprendre et agir » Comité de bassin d'emploi de Lille (CBE)
- « Semaine d'action pour l'égalité des chances/Semaine d'action contre le racisme » Association Symbole
- « Octobre en couleurs 2007, un mois d'actions, de rencontres, de témoignages, d'actions nouvelles et de partenaires inédits autour des thèmes de la diversité et de l'égalité » Maison des associations de Tourcoing
- « Éducation contre le racisme » Ligue de l'enseignement fédération Mayenne, Laval
- « Grandes écoles, passeports pour l'égalité ? » Audencia Nantes école de management
- « Et si on prenait conscience de ce qui se passe vraiment autour ? » Maison pour tous, centre social de Rivery et non Association initiative Eco

« Pour l'égalité des chances avec les gens du voyage sur l'agglomération d'Angoulême » Association gens du voyage, Centre social les alliés  
 « Nos différences constituent notre richesse, unissons-les, avançons main dans la main » De A à... Z,  
 « Pourquoi toi et pas moi ? De la discrimination à la violence » Capacité-Apprendre à savoir vivre et travailler ensemble  
 « Village fraternel » Ligue de l'enseignement- Fédération des œuvres laïques (Réunion)  
 « Accès aux métiers pour tous » centre social de la gran' Croix  
 « Un gars, une fille : des médias à la réalité » Fréquence écoles, éducation aux médias  
 « Des outils partagés pour une meilleure défense des droits individuels » Action lyonnaise pour l'insertion sociale par le logement (ALPIL)  
 « L'Esperluette, troupe amateur mixte et intergénérationnelle » Compagnie Songes, Bourg-lès-Valence,  
 « Promouvoir la non-discrimination dans les procédures d'accès au logement et de mobilité dans un parc immobilier privé et public » ISM Corum, Lyon

## RÉPARTITION DES PROJETS PAR DOMAINE



## RÉPARTITION DES PROJETS PAR CRITÈRE



Les fiches complètes concernant les projets financés et labellisés sont disponibles sur le site de la HALDE.

## 7.1.5 Les conférences régionales

La HALDE, en partenariat avec l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) et des associations pour la conférence de Dunkerque, a organisé cinq événements régionaux qui ont permis de susciter la réflexion du grand public ou de publics spécialisés sur les six critères retenus dans les domaines

de l'emploi, du logement et de l'éducation. Ces conférences ont également été l'occasion de présenter les projets sélectionnés dans chaque région et d'expliquer, aux niveaux régional et national, le rôle des différents acteurs institutionnels en charge de la lutte contre les discriminations.

### Calendrier des conférences régionales de l'Année européenne en France

- 22 septembre, à Dunkerque : La diversité, une richesse contre toutes les discriminations ;
- 26 octobre, à Bobigny : Parcours professionnel et discriminations ;
- 9 novembre, à Bordeaux : Discriminations sexistes et homophobes dans l'emploi ;
- 27 novembre, à Lyon : Les discriminations dans le logement ;
- 5 décembre, à Marseille : Éducation et formation : prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité.

Les conférences régionales ont fait émerger 17 propositions (consultables sur le site de la HALDE). Présentées au public et aux autorités lors de la conférence de clôture, le 17 décembre au Sénat, elles sont autant de pistes pour donner un nouvel élan à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité. Avec plus de 45 articles dans la presse écrite nationale et régionale, ces propositions ont eu un impact médiatique et une véritable dynamique s'est engagée entre experts, praticiens et institutionnels à l'occasion des conférences régionales (90 intervenants et 1 500 participants).

Les résultats de l'Année européenne seront plus précisément évalués au cours de l'année 2008.

Un comité de suivi, issu du comité de pilotage de l'Année européenne observera la traduction de ces propo-

sitions dans les faits et un rapport final sur l'ensemble des actions menées en France sera mis en ligne au deuxième trimestre 2008.

On peut regretter que les ministères concernés ne se soient pas impliqués plus fortement financièrement et politiquement, à l'image de ce qui a pu être pratiqué dans d'autres pays européens, assurant une information plus large du grand public.

Au niveau de l'Union, l'Année européenne de l'égalité des chances a permis de convaincre la Commission de la nécessité de compléter la législation communautaire actuelle concernant les quatre critères du handicap, de l'orientation sexuelle, de la religion, et de l'âge, au-delà du domaine de l'emploi, seul visé par la directive 2000/78/CE, actuellement en vigueur.

## 7.2 La coopération internationale

### 7.2.1 Le réseau Equinet

L'expérience des organismes créés avant la publication des directives, notamment en Grande-Bretagne, a rapidement révélé les limites d'une stratégie fondée exclusivement sur l'exemplarité de la répression et de la décision de justice, dont l'impact est souvent limité. Les lenteurs de la justice et la difficulté d'accès au droit pour nombre de citoyens constituent des obstacles non négligeables.

Face à la difficulté à traiter des volumes de réclamation croissants, l'aspect préventif de l'action dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité apparaît de plus en plus stratégique.

À l'instar de la HALDE, un grand nombre d'organismes de lutte contre les discriminations dans les pays membres se sont dotés de directions de l'égalité, et parfois d'une direction des études pour toutes les questions non juridiques. Ils mettent en œuvre des programmes de promotion de l'égalité et fixent des modalités de consultation avec la société civile.

C'est dans ce contexte que la HALDE a proposé la création, au sein du réseau Equinet, d'un groupe de travail pour :

- développer les échanges entre les membres d'Equinet sur les politiques de promotion de l'égalité et les outils élaborés ;

- produire un document annuel sur une thématique prioritaire ;
- contribuer à alimenter la base de données d'Equinet avec des études et des outils de sensibilisation et de prévention produits par les organismes ;
- organiser des séminaires de formation sur les questions qui auront été traitées par le groupe.

Lors de la première réunion du groupe à Paris en juin 2007, il a été décidé de produire, pour le premier semestre 2008, une étude donnant une vue d'ensemble sur la façon dont les organismes européens mettent en œuvre leurs politiques de promotion de l'égalité et les outils élaborés dans ce but. Cette étude insistera sur les bonnes pratiques et les modalités de l'implication des acteurs clés des domaines de l'emploi, du logement et de l'éducation sur ces questions.

Par ailleurs, la HALDE a participé à deux séminaires d'Equinet. Le premier séminaire a réuni, à Bucarest, des juristes des différents organismes de promotion de l'égalité pour traiter de cas de discriminations liées au handicap, à l'orientation sexuelle et à la religion. Le second consacré à la formation s'est tenu à Gand/Gent. La HALDE y a présenté le guide destiné à la police ainsi que son « e-learning ».

## 7.2.2 La coopération avec le Canada

La HALDE poursuit son partenariat avec la Commission pour les droits de la personne du Québec sur la thématique de l'accommodement raisonnable et plus particulièrement en matière de handicap.

### L'accommodement raisonnable

L'accommodement raisonnable est une notion juridique issue de l'application des chartes, canadienne et québécoise, des droits et libertés de la personne. Un accommodement raisonnable consiste à aménager une norme ou une pratique en accordant un traitement différentiel à une personne, afin d'éliminer ou d'atténuer un effet de discrimination qu'elle peut rencontrer par l'application de cette norme ou cette pratique, sans que cela n'entraîne une contrainte excessive.

Une contrainte excessive est une limite légitime au-delà de laquelle l'obligation d'accommodement raisonnable cesse de s'imposer.

L'accommodement raisonnable, dans l'emploi, « nécessite qu'un accord soit établi entre l'employeur et le salarié, dans la recherche d'une solution équitable à des conditions raisonnables ». Les parties en cause négocient des accommodements raisonnables permettant de résoudre leur demande ou de les prévenir, en conciliant les particularités présentées avec les exigences essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise.

#### Quels peuvent être les types d'accommodement raisonnable ?

- Retour progressif au travail.
- Aménagement des horaires de travail.
- Relations de travail.
- Réorganisation des tâches.

La HALDE a pu bénéficier de l'expérience québécoise en matière d'accommodement raisonnable et ainsi mettre en œuvre le principe de « l'aménagement

#### Trois critères en matière de contraintes excessives :

- liés aux ressources financières de l'Organisation ;
- liés aux impératifs de sécurité ;
- liés au fonctionnement de l'entreprise (exemple : taille de l'entreprise, interchangeabilité des effectifs, moral du personnel, règles de la convention collective, risque d'un effet négatif sur la productivité de l'entreprise).

La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi, a institué un principe semblable, intitulé « aménagement raisonnable ». Ce principe a été transposé, en droit français, dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 qui prévoit que les employeurs des secteurs privé et public sont désormais tenus de prendre « en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés 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 les employeurs ».

Le refus pour un employeur de prendre les mesures appropriées est constitutif d'une discrimination. Cf. 2.2.7. Le point sur le handicap

raisonnable » ou « mesures appropriées » dans plusieurs cas de discrimination qu'elle a eu à traiter.

### 7.2.3 Les partenariats européens

La HALDE a poursuivi ses partenariats avec les organismes belges et notamment l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes. L'institut a présenté ses activités et compétences, échangé sur les modalités de traitement des réclamations et informé la HALDE sur son système de banques de données.

Un nouveau partenariat a vu le jour avec l'organisme allemand tout juste créé en 2007, « Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes », l'Autorité fédérale centrale créée au sein du ministère de la Famille, des Retraités, des Femmes et de la Jeunesse. Elle est compétente

pour les six critères reconnus par les directives européennes, pour les discriminations directe ou indirecte et le harcèlement. Martina KÖPPEN (directrice nommée par le ministre sur proposition du gouvernement pour quatre ans) a rencontré les représentants de la HALDE. Les échanges ont porté sur la médiation, les pouvoirs d'enquête de la haute autorité, la transaction pénale l'aménagement de la charge de la preuve et la coopération avec les associations et les représentants de la société civile.

### 7.2.4 Les relations avec les institutions européennes et internationales

La HALDE a reçu l'Institut danois pour les droits de l'homme, mandaté par la Commission européenne pour mener une étude sur les discriminations à caractère multiple. Cette étude vise à mieux comprendre ce type de discriminations, à collecter les bonnes pratiques concernant leur traitement et à proposer des recommandations en la matière. La France fait partie des 10 études de cas prévues ; les représentantes de l'Institut danois ont auditionné des acteurs institutionnels, des partenaires sociaux et des associations. Cette étude a été publiée par la Commission européenne à l'automne 2007. Elle a mis en lumière une méconnaissance générale sur la manière d'aborder et de combattre efficacement ces discriminations. Elle a notamment recommandé l'examen approfondi de la question de la charge de la preuve et de l'évaluation des dommages des discriminations multicritères, et préconisé l'élaboration d'outils de prévention et de sensibilisation à ce type de discriminations.

La HALDE a reçu l'experte indépendante des Nations unies sur les questions relatives aux minorités, Gay MCDUGALL. Le mandat de l'Experte découle des mécanismes extraconventionnels des procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme qui traitent de questions thématiques de droits de l'homme dans le monde.

L'experte indépendante remet un rapport annuel qui rend compte de ses multiples entretiens dans chaque pays, et formule des recommandations pour l'intégration des diversités dans les pays concernés.

La Commission avait créé, en janvier 2006, le groupe d'experts consultatif de haut niveau de l'Union européenne sur les minorités ethniques, avec pour mission de recenser les obstacles empêchant les membres des minorités ethniques de participer pleinement au monde du travail et à la société en général, ainsi que de mettre en lumière les bonnes pratiques en vigueur dans l'action publique et dans les entreprises. Ce groupe, auquel participait le Président de la haute autorité, a présenté à la Commission, le 3 décembre 2007, huit recommandations stratégiques.

1. *Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois*, Office des publications des Communautés européennes, 09/2007, 73 p.

8

**Recueil des principales  
délibérations du Collège en 2007**

## Emploi secteur privé

### Âge

#### Âge / Emploi / Emploi secteur privé / Recommandation

**Délibération relative au rejet de la candidature du réclamant à deux postes au motif qu'il n'était pas assez « junior »**

Le réclamant a saisi la haute autorité d'une réclamation relative au rejet de sa candidature à deux postes au motif qu'il n'était pas assez « junior ». Son profil est jugé « trop dimensionné », « senior » par rapport aux postes à pourvoir. L'exigence « d'au moins cinq ans d'expérience professionnelle » ne saurait justifier l'exclusion de candidats ayant un profil « senior » comme étant « surdimensionnés » si la procédure de recrutement effectivement mise en œuvre révèle que le poste requiert un candidat confirmé et que cette exigence est vérifiée par le recrutement final. La haute autorité recommande au cabinet de recrutement, ainsi qu'à l'ensemble des intermédiaires de l'emploi, dans le cadre de leur procédure de recrutement, à ce que toute référence à l'expérience professionnelle soit définie en termes de niveau de compétence et de responsabilité et qu'elle soit strictement justifiée par rapport au poste à pourvoir et vérifiée par la procédure de recrutement effectivement mise en œuvre.

**Délibération n° 2007-306, 26/11/2007**

### Apparence physique

#### Apparence physique / Emploi / Emploi secteur privé / Observations devant les tribunaux

**Délibération relative à des faits de harcèlement moral en lien avec l'apparence physique du réclamant**

Le réclamant a subi durant plusieurs mois les vexations de son directeur, notamment des propos humiliants concernant sa forte corpulence.

Des sanctions ont été prononcées à son encontre en représailles de sa dénonciation des faits de harcèlement discriminatoire auprès de l'inspection du travail.

Le réclamant a été isolé et privé d'une partie de ses missions.

Les agissements de son employeur ont eu des répercussions sur son état de santé. Le réclamant est en arrêt maladie depuis près d'un an.

Le réclamant a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation de son contrat de travail. La haute autorité constate l'existence de faits constitutifs d'une discrimination et présente des observations devant la juridiction prud'homale.

**Délibération n° 2007-251, 01/10/2007**

#### Apparence physique / Orientation sexuelle / Emploi / Emploi secteur privé / Observations devant les tribunaux

**Délibération relative à des faits de harcèlement moral en lien avec l'apparence physique et l'orientation sexuelle du réclamant**

Le réclamant a subi durant plusieurs mois les vexations de son directeur, notamment des propos humiliants concernant sa maigreur et son orientation sexuelle.

Des sanctions ont été prononcées à son encontre en représailles de sa dénonciation des faits de harcèlement discriminatoire auprès de l'inspection du travail.

Les pressions exercées par le directeur ont eu pour effet d'altérer sa santé.

Le réclamant a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation de son contrat de travail. La haute autorité constate l'existence de faits constitutifs d'une discrimination et présente des observations devant la juridiction prud'homale.

**Délibération n° 2007-252, 01/10/2007**

#### Apparence physique / Origine / Emploi / Emploi secteur privé / Transaction

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

La réclamante a vu sa candidature rejetée au poste de vendeuse en boulangerie-pâtisserie au motif qu'elle est de « couleur ». L'employeur en a informé le conseiller ANPE par téléphone en présence de l'intéressée. Au vu de l'ensemble des éléments recueillis dans le cadre de l'enquête, et du témoignage produit par le conseiller ANPE, la haute autorité constate que cette pratique constitue une discrimination à raison de l'origine et de l'apparence physique de la candidate et donne mandat au président pour engager une transaction en application de l'article D.1-1 du code de procédure pénale.

**Délibération n° 2007-107, 02/04/2007**

## Activités syndicales

### Activités syndicales / Emploi / Emploi secteur privé / Recommandation

#### Délibération relative à une sanction pécuniaire fondée sur les activités syndicales du salarié

Le réclamant, chef de magasin, délégué syndical, se voit retirer quinze heures sur son contingent d'heures à récupérer malgré la demande de rectification de l'inspection du travail. Cette sanction pécuniaire s'inscrit dans un contexte particulier ayant notamment déjà donné lieu au licenciement de la concubine du réclamant ainsi qu'à son assignation en référé pour trouble manifestement illicite. Dès lors, la haute autorité considère que l'absence de suites données par l'employeur aux observations formulées par l'inspection du travail laisse supposer l'existence d'une sanction pécuniaire discriminatoire prohibée par les articles L. 122-42 et L. 122-45 du code du travail. Elle recommande à l'employeur de se conformer aux observations de l'inspection du travail. Cf. délibération n° 2007-75, situation de famille

**Délibération n° 2007-76, 26/03/2007**

## Sexe

### Sexe / Emploi / Emploi secteur privé / Recommandation

#### Délibération relative à une clause d'un accord d'entreprise qui consent le bénéfice des congés pour enfants malades au profit de la mère et au père dans le seul cas où celui-ci élève seul ses enfants

La clause d'un accord d'entreprise qui consent le bénéfice des congés pour enfants malades au profit de la mère et au père dans le seul cas où celui-ci élève seul ses enfants est discriminatoire en raison du sexe et doit, à ce titre, être considérée comme nulle.

Une telle clause a pour effet de perpétuer une discrimination systémique à l'encontre des femmes salariées, dont la carrière professionnelle est souvent pénalisée en raison de leurs absences, vraies ou supposées, au titre des congés et absences liés aux responsabilités issues de la vie familiale.

**Délibération n° 2007-243, 01/10/2007**

## Grossesse

### Grossesse / Emploi / Emploi secteur privé / Observations devant les tribunaux

#### Délibération relative à une décision de licenciement faisant suite à l'action en justice engagée par la salariée pour discrimination à l'embauche en raison de sa grossesse

Peu de temps après avoir signé une proposition d'embauche, la réclamante annonce sa grossesse à son nouvel employeur. Elle allègue que ce dernier lui aurait alors « vivement conseillé » de différer son arrivée dans l'entreprise à l'issue de son congé maternité. Elle considère avoir été discriminée à l'embauche en raison de sa grossesse. Elle indique avoir également fait l'objet de harcèlement moral au moment de son intégration dans l'entreprise. Ces pressions se seraient accentuées suite à l'annonce d'une deuxième grossesse. Ayant exposé par écrit les problèmes rencontrés depuis son embauche à son employeur et n'obtenant pas de réponses de sa part, elle a engagé devant le conseil des Prud'hommes une action pour discrimination à l'embauche fondée sur sa première grossesse. Elle est immédiatement licenciée pour faute grave. La réclamante considère avoir été licenciée en raison de sa situation de mère de famille et de sa saisine du conseil de prud'hommes. Au vu des éléments recueillis, la haute autorité n'est pas en mesure de se prononcer sur l'allégation de discrimination à l'embauche fondée sur la grossesse de l'intéressée ni sur les faits de harcèlement.

En revanche, la haute autorité considère que la décision de la licencier fait suite à l'action en justice engagée pour discrimination à l'embauche en raison de sa grossesse. Elle présentera ses observations devant la cour d'appel de Paris.

**Délibération n° 2007-316, 26/11/2007**

## Handicap - État de santé

### Handicap - État de santé / Emploi / Emploi secteur privé / Recommandation

#### Délibération relative à une discrimination dans le cadre de l'embauche d'un salarié en raison de son handicap

Le réclamant, travailleur handicapé et titulaire d'un diplôme obtenu dans le cadre d'une formation en centre de rééducation professionnelle, a été embauché en qualité d'ouvrier professionnel de chimie à un niveau de classification inférieur à celui correspondant à son diplôme, au motif que celui-ci aurait été délivré par le

ministère de l'Emploi et de la Solidarité, et non par le ministère de l'Éducation nationale ou le CNAM, comme l'exige la réglementation interne de l'entreprise.

L'employeur n'ayant pas rapporté la preuve d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination pour justifier sa décision de ne pas reconnaître les diplômes délivrés dans le cadre de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, la haute autorité constate l'existence d'une discrimination indirecte en raison du handicap et recommande à l'employeur et aux partenaires sociaux de modifier la classification et la reconnaissance des diplômes.

**Délibération n° 2007-239, 01/10/2007**

### **Handicap - État de santé / Emploi / Emploi secteur privé / Discrimination non caractérisée**

#### **Délibération relative à la rupture de la période d'essai d'une salariée suite à un avis d'inaptitude émis par la médecine du travail lors de l'examen médical d'embauche**

La HALDE a été saisie, le 29 octobre 2006, par M<sup>elle</sup> Hélène C., reconnue travailleur handicapé, d'une réclamation relative à la rupture de la période d'essai prévue dans son contrat d'apprentissage passé avec une entreprise publique qui gère une mission de service public, suite à un avis d'inaptitude émis par la médecine du travail lors de l'examen médical d'embauche.

Aux termes de l'article L. 122-45-4 du code du travail : « Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. Les mesures appropriées au bénéfice des personnes handicapées visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L. 323-9-1 ne constituent pas une discrimination ».

Il ressort de l'enquête menée par la haute autorité qu'aucun aménagement n'était possible, compte tenu de l'inaptitude de la réclamante et des exigences de l'emploi postulé.

La haute autorité considère, ainsi, que la rupture de période d'essai de M<sup>elle</sup> Hélène C., fondée sur son inaptitude reconnue par la médecine du travail à remplir la plupart des fonctions essentielles de l'emploi postulé, apparaît comme objective, nécessaire et appropriée, au sens de l'article L. 122-45-4 du code du travail, et n'est donc pas constitutive d'une discrimination fondée sur le handicap.

**Délibération n° 2007-294, 13/11/2007**

## **Mœurs**

### **Mœurs / Emploi / Emploi secteur privé / Discrimination non caractérisée**

#### **Délibération relative au refus d'embauche d'une personne au motif qu'elle fume**

L'employeur qui interroge un candidat à l'embauche sur le fait qu'il fume s'immisce dans sa vie privée et viole l'article L. 121-6 du code du travail, selon lequel les informations demandées à un(e) candidat(e) à l'embauche ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Le refus d'embauche d'une personne au seul motif qu'elle fume ou la subordination de son embauche à une condition liée à l'absence de tabagisme constitue une discrimination en raison de ses mœurs, prohibée par les articles L. 122-45 et suivants du code du travail et les articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

Cependant, la haute autorité relève qu'il ne peut être fait grief à un employeur d'avoir rappelé ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité en précisant, lors de l'entretien, que le règlement intérieur consacre l'article L. 3511-7 du code de la santé publique, aux termes duquel « il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, sauf dans les emplacements expressément réservés aux fumeurs ».

**Délibération n° 2007-32, 12/02/2007**

## **Origine**

### **Origine / Emploi / Emploi secteur privé / Discrimination non caractérisée**

#### **Délibération relative aux conditions d'accès à la profession d'avocat**

La profession d'avocat est une profession réglementée, régie par un ordre professionnel, et dont l'accès et l'exercice sont encadrés par la loi.

L'exigence d'un diplôme ou de la réussite à un examen de contrôle des connaissances en droit français, imposée pour exercer la profession d'avocat, n'est pas discriminatoire.

Le candidat, ayant acquis la qualité d'avocat hors CE ou EEE, doit donc subir un examen de contrôle des connaissances afin de pouvoir s'inscrire à un barreau français.

**Délibération n° 2007-369, 17/12/2007**

### **Origine / Emploi / Emploi secteur privé / Observations devant les tribunaux**

#### **Délibération relative au licenciement pour insubordination d'un salarié victime d'injures racistes de la part de sa hiérarchie**

La haute autorité considère que soumettre un salarié à une autorité hiérarchique mise en cause par une enquête interne qui a conclu à un comportement blâmable et discriminatoire équivaut à sanctionner la victime et contrevient à la prohibition de représailles posée par l'article L. 122-45 du code du travail.

Le licenciement pour insubordination prononcé subséquemment par l'employeur doit être considéré comme nul de plein droit.

**Délibération n° 2007-185, 02/07/2007**

### **Situation de famille**

#### **Situation de famille / Activités syndicales / Emploi / Emploi secteur privé / Recommandation - Observations devant les tribunaux**

#### **Délibération relative au licenciement d'une salariée en raison de ses liens de concubinage avec un autre salarié délégué syndical**

La réclamante qui travaille dans le même magasin que son concubin, délégué syndical, est licenciée. En l'espèce, ce licenciement apparaît comme étant fondé sur les liens entre la réclamante et le délégué syndical et constituerait une discrimination en raison de sa situation

de famille au sens de l'article L. 122-45 du code du travail. La haute autorité présentera ses observations dans le cadre de la procédure prud'homale en cours. Les circonstances de cette affaire laissant également apparaître une forme particulière de discrimination syndicale, la haute autorité recommande une modification du code du travail afin qu'il permette de sanctionner les discriminations dites par association.

**Délibération n° 2007-75, 26/03/2007**

#### **Situation de famille / Emploi / Emploi secteur privé / Observations devant les tribunaux**

#### **Délibération relative à un usage abusif de la clause de mobilité du contrat de travail d'une salariée**

Se fondant sur la clause de mobilité de son contrat de travail, l'employeur décide de muter la réclamante de Paris à Nantes à son retour de congé de maternité. Celle-ci refuse compte tenu de sa situation familiale. Elle est alors licenciée. Or, son poste n'avait pas été supprimé et l'employeur n'a pas recherché s'il existait d'autres possibilités d'emploi. En outre, le poste de Nantes venait en fait d'être pourvu par un recrutement externe. L'employeur semble ainsi avoir fait un usage abusif de la clause de mobilité du contrat de travail de la réclamante. Cet abus laisse supposer l'existence d'une discrimination directe fondée sur la situation de famille au sens des articles L. 123-1 et L. 122-45 du code du travail.

**Délibération n° 2007-10, 05/02/2007**

## Emploi secteur public

### Âge

#### Âge / Emploi / Emploi secteur public / Recommandation

##### Délibération relative à une condition d'âge dans la Fonction publique

La réclamante s'est portée candidate à la procédure de sélection pour l'inscription sur la liste d'aptitude aux emplois de direction d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) de 2<sup>e</sup> classe au titre de l'année 2008. Sa candidature a été rejetée au motif qu'elle était contraire aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de Direction fixées par le décret n° 91-921 du 12 septembre 1991 instaurant une limite d'âge de 50 ans pour l'accès à cet emploi. Cette différence de traitement en raison de l'âge apparaît contraire à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 et à la directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000. Sans reconnaître le caractère discriminatoire des dispositions précitées, l'administration envisage toutefois de modifier ce texte en supprimant les critères d'âge mentionnés afin de s'aligner sur les textes relatifs aux emplois de Direction du ministère de l'Éducation nationale. La haute autorité prend acte de cette évolution positive au regard de la lutte contre les discriminations et recommande au ministre de l'Agriculture et de la Pêche la modification de ce dispositif dans le délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération. La haute autorité appelle également l'attention du ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique sur la nécessité de veiller au respect des dispositions de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et d'en rendre compte dans un délai de six mois.

**Délibération n° 2007-199, 02/07/2007**

### Grossesse

#### Grossesse / Emploi / Emploi secteur public / Recommandation

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

La réclamante, fonctionnaire hospitalier, a fait l'objet d'une décision d'interruption de son recrutement par

une collectivité territoriale après l'annonce de son état de grossesse. La haute autorité a constaté que la concordance chronologique entre le recrutement, l'annonce de la grossesse et la décision de mettre fin au recrutement laisse présumer une discrimination à raison du sexe prohibée par la directive 2002/73 CE et sanctionnée par la jurisprudence constante de la CJCE. La haute autorité invite également le Président à rappeler à l'employeur public les obligations qui lui incombent afin d'assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination et invite celui-ci à élaborer une note de service à cet effet, à diffuser à tous les responsables du recrutement et à afficher sur les panneaux d'avis au personnel. La haute autorité invite le Premier ministre à utiliser son pouvoir d'initiative en matière législative, afin d'intégrer le critère de l'état de grossesse à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

**Délibération n° 2007-249, 01/10/2007**

### Orientation sexuelle

#### Orientation sexuelle / Emploi / Emploi secteur public / Observations devant les tribunaux

##### Délibération relative au refus de renouveler l'engagement d'un maître auxiliaire à raison de son orientation sexuelle

Le réclamant fait valoir que le refus de renouvellement de son engagement en qualité de maître auxiliaire, opposé par le rectorat de l'académie d'Y. en 1996, puis les refus successifs dont il a fait l'objet depuis plus de dix ans, sont motivés par des considérations étrangères à sa valeur professionnelle. Il estime que son orientation sexuelle constitue le motif réel de son exclusion de l'Éducation nationale. Au regard des éléments recueillis au cours de l'enquête et du refus de respecter les décisions successives du tribunal administratif relatives à la demande de réintégration du réclamant, la haute autorité estime que le rectorat n'a pas apporté la preuve que le refus de renouvellement reposait sur des considérations objectives étrangères à toute discrimination. Dès lors, la haute autorité décide de produire des observations devant le tribunal administratif.

**Délibération n° 2007-160, 18/06/2007**

## Opinions

### Opinions / Emploi / Emploi secteur public / Observations devant les tribunaux - Recommandation

#### Délibération relative à la situation professionnelle d'une fonctionnaire territoriale, membre de l'Église de scientologie

La haute autorité a été saisie par une fonctionnaire territoriale, membre de l'Église de scientologie, qui a fait l'objet d'affectations successives entraînant une dégradation de sa situation professionnelle et une perte de responsabilités. La prise en compte des opinions de la réclamante ne constitue en aucun cas la sanction d'un acte de prosélytisme, le devoir de neutralité de cette dernière n'ayant jamais été mis en cause par l'autorité hiérarchique. Dans ces conditions, la haute autorité considère que ces faits paraissent constituer une discrimination fondée sur les opinions. En conséquence, elle recommande à la collectivité mise en cause le réexamen de la situation de la réclamante afin qu'un emploi en adéquation avec son grade lui soit proposé. Elle estime également utile de présenter des observations devant le tribunal administratif saisi de ce litige.

**Délibération n° 2007-309, 17/12/2007**

## Origine

### Origine / Emploi / Emploi secteur public / Recommandation

#### Délibération relative à une discrimination à raison de la nationalité en matière de reconnaissance de diplôme

La haute autorité a été saisie par une personne de nationalité congolaise, résidant régulièrement en France de façon continue depuis 1984, et titulaire d'un diplôme d'infirmière délivré en Belgique. Suite à sa demande d'homologation de diplôme, l'autorisation d'exercice de la profession d'infirmière en France lui a été refusée au motif de sa nationalité. À l'occasion de cette saisine, la haute autorité relève le défaut de transposition de l'article 11 de la directive 2003/109/CE énonçant le principe d'égalité de traitement entre résidents de longue durée et nationaux concernant, notamment, la reconnaissance des diplômes et l'accès à l'emploi. La haute autorité prend acte de l'engagement du ministère de la Santé de modifier le cadre législatif

et réglementaire régissant la reconnaissance des diplômes d'auxiliaires médicaux. En outre, elle constate que le refus opposé à la réclamante est contraire au principe d'égalité de traitement énoncé par l'article 11 de la directive 2003/109 et recommande un nouvel examen de sa demande.

**Délibération n° 2007-264, 15/10/2007**

### Origine / Emploi / Emploi secteur public / Recommandation

#### Délibération relative au refus opposé par une université d'attribuer une allocation de recherche et un poste de chargé de travaux dirigés à deux étudiants majors ex aequo

Les réclamants, classés major ex aequo à l'issue de leur DEA, contestent le rejet par leur université de leur demande d'allocation de recherche. Ils se plaignent également du refus de leur octroyer un poste de chargé de travaux dirigés, ainsi que de la décision tardive de leur décerner le prix du meilleur étudiant. La haute autorité estime que l'université n'a pas produit les éléments pouvant justifier la différence de traitement rapportée par les réclamants. La haute autorité formule plusieurs recommandations à l'attention du directeur de l'école doctorale et du président de l'université qui portent, notamment, sur l'indemnisation des réclamants et la clarification de la procédure de choix des allocataires en fixant des critères explicites et publics.

**Délibération n° 2007-196, 03/09/2007**

### Origine / Emploi / Emploi secteur public / Médiation

#### Délibération relative à un refus d'embauche pour un poste de cantonnier d'un candidat en raison de son origine

Le réclamant a saisi la haute autorité, par courrier du 12 décembre 2005, d'une réclamation relative à un refus d'embauche au poste de cantonnier, en raison de son origine, par les services d'une commune. Le motif invoqué par le mis en cause est l'inaptitude du réclamant, établie médicalement, aux fonctions postulées. Or, l'instruction menée par la haute autorité a permis d'établir que le refus était infondé car la déclaration d'inaptitude concernait les fonctions d'éboueur et non de cantonnier.

La haute autorité donne mandat au centre de médiation et d'arbitrage afin de désigner un médiateur.

**Délibération n° 2007-07, 05/02/2007**

## Convictions religieuses

### Convictions religieuses - Situation de famille / Emploi / Emploi secteur public / Recommandation

#### Délibération relative au retrait d'autorisation d'accès à une zone militaire sensible à la suite de notes mentionnant la religion et la situation de famille des réclamants

Les réclamants travaillaient sur une zone militaire sensible. L'autorité militaire leur a retiré l'autorisation d'accès à cette zone à la suite d'un avis défavorable émis par la Direction de la protection et de la sécurité de la défense. La haute autorité a pu accéder à ces avis protégés dans un premier temps par le secret défense. Il apparaît dans ces notes, notamment, des mentions relatives à la religion et à la situation de famille des réclamants. Sans substituer son appréciation à celle des autorités militaires pour garantir la sûreté des personnels et des installations concourant à la défense nationale, la haute autorité doit s'assurer que l'analyse et l'utilisation des données susvisées ne donnent lieu à aucune pratique discriminatoire et que les décisions prises sont strictement justifiées et proportionnées au regard des impératifs de sécurité. Elle recommande au

ministre chargé de la Défense de faire procéder à un nouvel examen de la situation d'un réclamant.

*Délibération n° 2007-123, 14/05/2007*

## Situation de famille

### Situation de famille / Emploi / Emploi secteur public / Recommandation

#### Délibération relative aux conditions d'attribution de l'indemnité pour charges militaires

Au regard de l'absence de transposition de 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, dans le statut général des militaires et au regard des conséquences envisageables sur les couples de même sexe de l'extension de l'indemnité pour charges militaires aux couples pacés, la haute autorité recommande la transposition de la directive 2000/78/CE dans le statut général des militaires et l'alignement des conditions d'attribution de l'indemnité pour charges militaires et ses accessoires prévues pour le personnel marié au personnel pacé.

*Délibération n° 2007-156, 18/06/2007*

## Fonctionnement services publics

### Handicap - État de santé

#### Handicap - État de santé / Biens et services / Fonctionnement services publics / Recommandation

#### Délibération relative au paiement de la visite médicale que doivent subir les personnes diabétiques pour obtenir ou renouveler leur permis de conduire

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

En limitant la gratuité des visites médicales aux seules personnes handicapées de l'appareil locomoteur, le directeur de la sécurité et de la circulation routières fait une interprétation erronée des dispositions de l'article L. 243-7 du code de l'action sociale et des familles.

En conséquence, la haute autorité recommande au ministre chargé des Transports de donner des instructions à ses services afin que, conformément aux

dispositions de l'article L. 243-7 du code de l'action sociale et des familles, la gratuité des visites médicales soit accordée à l'ensemble des personnes titulaires du permis de conduire répondant à la définition de l'article L. 114 du même code.

*Délibération n° 2007-178, 02/07/2007*

#### Handicap - État de santé / Biens et services / Fonctionnement services publics

#### Délibération relative aux difficultés que rencontre un détenu, en raison de son handicap, pour accéder aux diverses activités rémunérées

La haute autorité a été saisie par un détenu, mis sous main de justice au sein d'un centre pénitentiaire, d'une réclamation relative aux difficultés qu'il rencontre, en raison de son handicap, pour accéder aux diverses activités rémunérées.

Dans le cadre de l'enquête, le mis en cause a informé la haute autorité que le réclamant allait pouvoir occuper un poste de travail aménagé.

La haute autorité prend acte de la réponse adressée par le directeur du centre pénitentiaire.

**Délibération n° 2007-267, 15/10/2007**

### **Handicap - État de santé / Fonctionnement services publics / Recommandation**

#### **Délibération relative aux difficultés rencontrées par un détenu pour accéder aux soins dont il a besoin**

La haute autorité a été saisie par l'avocat d'un réclamant placé sous main de justice au sein d'un centre de détention, d'une réclamation relative à un refus d'accès aux soins.

La haute autorité a délivré une lettre de mission le 23 avril 2007 à la Direction des affaires juridiques afin qu'il soit procédé à une vérification sur place. Le déplacement a eu lieu le mardi 12 juin 2007.

À cette occasion, le réclamant a souscrit à la proposition faite par l'administration de faire la demande d'un aménagement d'horaire pour quitter l'atelier un quart d'heure plus tôt le soir afin de gagner l'infirmerie. La proposition de cet aménagement raisonnable au sens de la loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ayant été acceptée par les parties, la haute autorité leur en donne acte et leur demande de l'informer de sa bonne mise en place dans un délai de deux mois.

**Délibération n° 2007-290, 05/11/2007**

## **Convictions religieuses**

### **Convictions religieuses / Biens et services / Fonctionnement services publics / Recommandation**

#### **Délibération relative à l'exclusion de mères d'élèves de la participation à des activités éducatives et/ou de l'encadrement de sorties scolaires en raison du port du foulard**

Huit mères d'élèves sont exclues de la participation à des activités éducatives et/ou de l'encadrement de sorties scolaires en raison du port du foulard. La haute autorité rappelle que ni le principe de laïcité, ni celui de neutralité du service public ne s'opposent a priori à ce que des mères d'élèves portant le foulard collaborent, en leur qualité de parents, au service public de l'enseignement dans le cadre d'activités éducatives et de sorties scolaires, le refus de principe apparaissant susceptible de caractériser une discrimination dans l'accès à une activité bénévole fondée sur la religion. Elle recommande aux conseils d'école de revoir les règlements intérieurs applicables et/ou leur interprétation en ce sens et au ministre de l'Éducation nationale de prendre toute mesure pour garantir le respect du principe de non-discrimination religieuse selon les mêmes modalités sur l'ensemble du territoire.

**Délibération n° 2007-117, 14/05/2007**

### **Convictions religieuses / Biens et services / Fonctionnement services publics / Discrimination non caractérisée**

#### **Délibération relative au port du niqab au sein d'un établissement public de santé**

Une réclamante, accompagnant à l'hôpital son enfant qui devait y subir une intervention chirurgicale, s'est vu demander par une infirmière d'ôter la partie de son voile masquant son visage avant d'entrer dans la salle de réveil où séjournent des enfants. L'enquête menée par la haute autorité a permis de mettre en évidence que cette demande répondait à un besoin lié à la spécificité de la mission de service public dévolue à l'hôpital, à savoir prodiguer des soins de qualité à des enfants hospitalisés. Ce faisant, l'administration hospitalière a recherché une solution permettant l'application d'une mesure appropriée à la situation sans qu'à aucun moment n'apparaisse la volonté de porter atteinte aux convictions religieuses de la réclamante. Ainsi, compte tenu des circonstances particulières de l'espèce, la haute autorité a constaté que la demande formulée par l'infirmière ne présentait pas un caractère discriminatoire.

**Délibération n° 2007-210, 03/09/2007**

## Règlementation services publics

### Handicap - État de santé

**Handicap - État de santé / Apparence physique / Biens et services / Règlementation services publics / Recommandation**

**Délibération relative au refus d'extension de l'agrément d'une assistante maternelle pour des raisons médicales**

La réclamante, titulaire d'un agrément d'assistante maternelle pour l'accueil d'un enfant, s'est vu opposer un refus d'extension de son agrément pour l'accueil d'un second enfant, pour des raisons médicales. La réclamante estime que le motif réel du refus de sa demande repose essentiellement sur des préjugés liés à son poids et, donc, à son apparence physique. L'analyse de la réglementation relative à l'accès et à l'exercice de la profession d'assistant maternel révèle que la décision a été prise au vu d'un seul examen médical, qui ne semble pouvoir être contesté que sur la base d'une contre-expertise dont les frais incombent au demandeur, alors que le code du travail et le statut général de la Fonction publique prévoient des garanties procédurales (constat d'inaptitude après deux examens médicaux...). La haute autorité considère que le défaut de telles garanties dans la réglementation en cause est de nature à générer des décisions discriminatoires, l'absence d'examens complémentaires ne permet pas de justifier que l'inaptitude prononcée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Elle recommande au ministre en charge de la Santé et au ministre en charge de la Sécurité sociale de renforcer les garanties offertes en matière de lutte contre les discriminations.

**Délibération n° 2007-124, 14/05/2007**

### Orientation sexuelle

**Orientation sexuelle / Biens et services / Règlementation services publics**

**Délibération relative au « congé paternité » pour les couples de même sexe**

La haute autorité a été saisie d'un refus de « congé paternité » opposé par une CPAM à la partenaire de la mère de l'enfant au motif qu'elle n'est pas le père. La haute autorité relève que les CAF et les CPAM prennent différemment en considération les couples de même sexe. En ce qui concerne les prestations servies par les CAF, les notions de foyer fiscal et d'enfant à charge prévalent, alors que les CPAM prennent uniquement en considération le lien de filiation. La haute autorité invite le Président à faire part de cette question au Premier ministre.

**Délibération n° 2007-203, 03/09/2007**

### Convictions religieuses

**Convictions religieuses / Biens et services / Règlementation services publics / Recommandation - Discrimination non caractérisée**

**Délibération relative à la question des remboursements de bons-vacances par les caisses d'allocations familiales aux associations à vocation religieuse organisant des séjours de mineurs en centre de vacances**

La haute autorité a été saisie de la question des remboursements de bons-vacances par les caisses d'allocations familiales aux associations organisant des séjours de mineurs en centre de vacances. La haute autorité constate que la distinction opérée par les circulaires 2002-137 et 2006-088 de la caisse nationale d'allocations familiales n'est pas contraire au principe de non-discrimination et recommande à la caisse nationale d'allocations familiales de préciser les principes et les conditions appliqués afin de permettre une attribution non discriminatoire des subventions par les caisses d'allocations familiales.

**Délibération n° 2007-103, 23/04/2007**

## Logement privé

### Origine

#### Origine / Logement / Logement privé / Rappel à la loi - Recommandation

##### Délibération relative à un refus de logement en raison de la nationalité

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à un refus de location par une agence immobilière fondé sur la nationalité du candidat. De plus, l'assurance de loyers impayés proposée par le bailleur demande une pièce d'identité délivrée par l'administration française, alors même que les ressortissants communautaires ne disposent pas d'un tel document. Le refus opposé en l'espèce semble contraire à la loi Mermaz relative aux rapports locatifs qui prévoit qu'aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de l'appartenance à une nation. La haute autorité rappelle à l'agence immobilière et à la société garantissant les loyers impayés que le code pénal sanctionne le refus discriminatoire de location et informe le réclamant de la possibilité d'engager un recours civil, auquel cas la haute autorité présentera ses observations devant le tribunal en application de l'article 13 de la loi en portant création.

**Délibération n° 2007-190, 02/07/2007**

### Situation de famille - Mœurs - Âge

#### Situation de famille - Mœurs - Âge / Logement / Logement privé / Recommandation - Observations devant les tribunaux

##### Délibération relative à la résolution d'une assemblée générale de copropriétaires visant à interdire la location à des colocataires distincts

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à la résolution d'une assemblée générale de copropriétaires visant à interdire la location à des colocataires distincts. La haute autorité a estimé, au vu des éléments soumis à son appréciation, que cette résolution constituait une instruction de discriminer à raison de la situation de famille, des mœurs et de l'âge.

**Délibération n° 2007-110, 23/04/2007**

## Logement social

### Handicap - État de santé

#### Handicap - État de santé / Logement / Logement social / Recommandation

##### Délibération relative aux difficultés rencontrées par une femme veuve, ayant trois enfants à charge dont une fille trisomique, pour obtenir un logement social

La réclamante est handicapée et a trois enfants à charge. Elle vit dans un logement insalubre, trop petit et dangereux pour l'une de ses filles, trisomique et atteinte de troubles du comportement. Compte tenu de ses conditions de vie, elle a dû se séparer de son enfant en la plaçant dans un institut spécialisé. Ses demandes de logement social n'ont pas abouti. La haute autorité considère que les handicaps de la réclamante et de sa fille n'ont pas été identifiés par

les bailleurs sociaux comme constituant un critère prioritaire au sens où l'exigerait l'article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation. En outre, les bailleurs en cause n'ont pas démontré en quoi ils s'étaient acquittés de leur obligation d'attribuer un logement permettant une communauté de vie à la famille découlant des articles 8 et 14 de la convention européenne des droits de l'homme. Ainsi, eu égard aux circonstances particulières de l'espèce, la haute autorité leur demande de justifier, dans un délai de quatre mois, des démarches positives effectuées pour résoudre cette situation.

**Délibération n° 2007-162, 18/06/2007**

## Origine

### Origine / Logement social / Rappel à la loi

#### Délibération relative aux conditions d'attributions d'un logement social, et notamment au fait de poser une condition de résidence préalable dans la commune

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative aux conditions d'attribution d'un logement social, et notamment au fait de poser une condition de résidence préalable dans la commune. Si cette exigence ne caractérise pas l'existence d'une discrimination prohibée, la haute autorité rappelle que l'article R 441-2-1 du code de la construction et de l'habitation, relatif à l'attribution des logements sociaux, prévoit expressément qu'« aucune condition de résidence préalable ne peut être opposée au demandeur ».

*Délibération n° 2007-77, 12/03/2007*

## Education

### Handicap - État de santé

#### Handicap - État de santé / Éducation / Rappel à la loi - Recommandation

##### Délibération relative au refus de scolarisation d'un enfant autiste dans un établissement d'enseignement privé sous contrat

Un élève, diagnostiqué autiste, était depuis 2002 scolarisé à mi-temps dans un établissement d'enseignement privé sous contrat. La chef d'établissement informe les parents qu'elle n'accueillera pas leur fils dans son établissement lors de la rentrée 2006-2007. La haute autorité a constaté que le refus d'inscrire l'enfant est contraire aux dispositions de l'article L. 112-1 du code de l'éducation et constitue, à ce titre, une discrimination en raison du handicap.

En conséquence, la haute autorité rappelle au chef d'établissement ses obligations en application de la loi et des engagements internationaux et lui recommande de définir dans le projet d'établissement, les mesures propres à assurer l'accueil des élèves handicapés dès la rentrée 2007-2008 et de mettre en place un dispositif de sensibilisation du corps enseignant et de l'ensemble du personnel de l'établissement à l'accueil des enfants handicapés.

La haute autorité recommande, par ailleurs, au ministre chargé de l'Éducation nationale de rappeler aux chefs des établissements scolaires privés sous contrat leurs obligations résultant des dispositions de la loi du 11 février 2005 et, notamment, en application de l'article L. 112-1 du code de l'éducation.

*Délibération n° 2007-90, 26/03/2007*

#### Handicap - État de santé / Éducation - Biens et services / Recommandation

##### Délibération relative à la gratuité des transports scolaires pour les enfants handicapés

La haute autorité a été saisie, le 23 décembre 2006, par la mère d'un élève, d'une réclamation relative aux difficultés rencontrées par son enfant handicapé eu égard à l'organisation des transports scolaires adaptés mise en place par le syndicat mixte des transports en commun d'un département.

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 garantit l'égalité des chances entre les élèves handicapés et les autres élèves.

La haute autorité recommande au mis en cause de modifier son règlement relatif à l'organisation des transports afin de le mettre en conformité avec les dispositions de l'article R. 213-13 du code de l'éducation.

*Délibération n° 2007-172, 02/07/2007*

## Origine

### Origine / Éducation / Discrimination non caractérisée

#### Délibération relative à un risque de discrimination à l'égard des candidats d'outre-mer aux concours d'entrée aux grandes écoles agronomiques et vétérinaires

La haute autorité a été informée de l'existence d'un risque de discrimination à l'égard des candidats d'outre-mer lors de l'organisation du concours d'entrée de grandes écoles, car les copies des deux lycées de ces départements arrivaient après les réunions de la

commission d'harmonisation. Ce risque d'une atteinte au principe d'égalité de traitement pourrait également apparaître comme une discrimination indirecte liée à l'origine des candidats. Ainsi, le service des concours a décidé de payer un billet d'avion aller-retour à une personne chargée du transport des copies lors du concours de 2007, et les résultats des candidats se sont de fait significativement améliorés. La haute autorité prend acte de cette bonne pratique et propose qu'une action de sensibilisation soit engagée.

**Délibération n° 2007-308, 26/11/2007**

### **Origine / Éducation / Recommandation**

#### **Délibération relative au refus de dispense pour les titulaires de diplômes étrangers de certaines épreuves de culture générale**

Un centre de formation refuse d'inscrire le réclamant, d'origine étrangère, à une formation visant à passer un CAP. En effet, ne pouvant bénéficier d'une dispense

d'épreuves générales en raison de ses diplômes étrangers, le réclamant ne serait pas convenablement préparé à ces épreuves qui ne figurent pas au programme de la formation. La haute autorité estime que cette décision s'appuie sur une réglementation discriminatoire en raison de l'origine.

Elle recommande au ministre en charge de l'Éducation nationale de prévoir un régime de dispense pour les CAP et les BEP analogue à celui prévu pour l'enseignement supérieur. Elle recommande également au centre de formation d'intégrer le réclamant à la prochaine session et à l'inspection académique de veiller à ce que le réclamant soit dispensé d'épreuves générales du CAP concerné.

Elle attire par ailleurs l'attention du ministre en charge de l'Éducation nationale sur l'adéquation et la pertinence des examens de culture générale avec la finalité professionnelle du CAP, tant sur le contenu de ces épreuves que sur les coefficients attribués.

**Délibération n° 2007-113, 14/05/2007**

## **Biens et services privés**

### **Handicap - État de santé**

#### **Handicap - État de santé / Biens et services / Biens et services privés / Recommandation**

##### **Délibération relative au refus d'embarquement opposé à une personne handicapée par une compagnie aérienne**

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à un refus d'embarquement opposé à une personne handicapée par une compagnie aérienne, lors d'un transit à Madrid sur un trajet Paris-Dakar.

Si le refus d'embarquer peut être considéré comme légitime lorsque, notamment, la sécurité du vol est compromise, en l'espèce la compagnie aérienne qui acceptait d'embarquer le réclamant à Paris pour un vol en correspondance vers Dakar devait, sous peine d'incohérence, l'informer de ce refus à Paris au début de son voyage.

La haute autorité considère que soit la responsabilité du vendeur, au motif d'un codage erroné, soit la responsabilité du transporteur pour refus d'embarquement ou à tout le moins pour n'avoir pas informé à Paris le réclamant des problèmes liés à son embarquement à Madrid, peuvent être recherchées.

La haute autorité recommande à l'agent de voyage et à la compagnie aérienne de se rapprocher du

réclamant afin d'envisager avec lui une juste réparation du préjudice subi.

La haute autorité demande, par ailleurs, à la compagnie aérienne de justifier des mesures envisagées pour la mise en œuvre des dispositions du règlement CE n° 1107/2006 du 5 juillet 2006 concernant les droits des personnes handicapées et à mobilité réduite lorsqu'elles font des voyages aériens.

**Délibération n° 2007-298, 13/11/2007**

#### **Handicap - État de santé / Biens et services / Biens et services privés / Recommandation**

##### **Délibération relative au recours à un mandataire imposé par deux établissements bancaires à une personne non-voyante pour l'ouverture d'un compte**

Le réclamant, non-voyant, a saisi la haute autorité d'une réclamation relative au recours à un mandataire qui lui a été imposé par deux établissements bancaires, pour l'ouverture d'un compte.

Il résulte des articles 225-1 et 225-2 4° du code pénal que le critère du handicap ne peut être allégué pour subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une exigence particulière.

La haute autorité considère que l'exigence d'un mandataire désigné par procuration notariée, pour

faire fonctionner les comptes des personnes non-voyantes, caractérise l'existence d'une discrimination. Il recommande à tous les établissements bancaires de mettre en place des dispositifs appropriés permettant aux personnes non-voyantes d'ouvrir et de gérer elles-mêmes leurs comptes bancaires et d'en rendre compte dans un délai de six mois.

**Délibération n° 2007-296, 13/11/2007**

### **Handicap - État de santé / Biens et services / Biens et services privés / Recommandation**

**Délibération relative au refus par une compagnie aérienne de fournir une assistance à une personne handicapée trisomique afin de lui permettre de voyager seul**

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative à la situation d'une personne handicapée trisomique, qui s'est vu refuser par une compagnie aérienne la fourniture de toute assistance afin de lui permettre de voyager seule. Elle recommande à la compagnie aérienne de modifier ses procédures et d'indemniser le passager.

**Délibération n° 2007-131, 24/05/2007**

### **Handicap - État de santé / Biens et services / Biens et services privés / Recommandation - Rappel à la loi**

**Délibération relative au refus d'accès d'une jeune fille handicapée dans un restaurant au motif qu'elle était accompagnée d'un chien d'assistance**

Les réclamants se sont vu opposer un refus d'accès à un restaurant au motif que leur fille handicapée en fauteuil roulant, titulaire d'une carte d'invalidité, était accompagnée d'un chien d'assistance.

La haute autorité décide de rappeler au mis en cause les dispositions relatives à l'accès des chiens guides d'aveugle ou d'assistance accompagnant des personnes titulaires de la carte d'invalidité aux lieux ouverts au public et lui recommande de mettre en place des dispositifs appropriés de formation et de sensibilisation de son personnel.

**Délibération n° 2007-161, 18/06/2007**

## ANNEXES

### **Annexe 1**

La loi p. 122

### **Annexe 2**

Les décrets p. 129

### **Annexe 3**

Le règlement des services p. 138

### **Annexe 4**

La réponse des entreprises p. 142

### **Annexe 5**

Les correspondants locaux p. 148

### **Annexe 6**

Les conventions p. 155

### **Annexe 7**

Le groupe de travail sur la situation juridique  
des « gens du voyage » p. 171

### **Annexe 8**

La jurisprudence p. 176

### **Annexe 9**

Lettre au Premier ministre p. 183

## Annexe 1 La loi

■ **LOI N° 2004-1486 DU 30 DÉCEMBRE 2004 PORTANT CRÉATION DE LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ, MODIFIÉE PAR LA LOI N° 2006-396 DU 31 MARS 2006 POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.**

Version en vigueur à compter du 3 avril 2007.

**TITRE I<sup>ER</sup>**  
**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 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 toute autre personne ayant une activité dans le domaine de la lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité.

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

« Les agents de la haute autorité assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination, notamment dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal. »

Le Président représente la haute autorité et a qualité pour agir au nom de celle-ci.

En cas de partage égal des voix, celle du Président de la haute autorité est prépondérante.

(Art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)

**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<sup>er</sup>.

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.

(Art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)

« En cas d'opposition du responsable des lieux, le Président de la haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée afin qu'il autorise les vérifications sur place. Les vérifications s'effectuent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées. Celui-ci peut se rendre dans les locaux durant l'intervention. À tout moment, il peut décider l'arrêt ou la suspension des vérifications. »

**Article 9**

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

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

**Article 10**

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

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

**Article 11**

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

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

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

**Article 11-1**

*(Art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)*

« Lorsqu'elle constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par les articles 225-2

et 432-7 du code pénal et L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail, la haute autorité peut, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3 000 euros s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 euros s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Le montant de l'amende est fixé en fonction de la gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de la personne.

La transaction proposée par la haute autorité et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime, doit être homologuée par le procureur de la République.

La personne à qui est proposée une transaction est informée qu'elle peut se faire assister par un avocat avant de donner son accord à la proposition de la haute autorité. »

**Article 11-2**

*(Art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)*

« Dans les cas visés à l'article 11-1, la haute autorité peut également proposer que la transaction consiste dans :

- 1° L'affichage d'un communiqué, dans des lieux qu'elle précise et pour une durée qui ne peut excéder deux mois ;
- 2° La transmission, pour information, d'un communiqué au comité d'entreprise ou au délégué du personnel ;
- 3° La diffusion d'un communiqué, par son insertion au Journal officiel ou dans une ou plusieurs autres publications de presse, ou par la voie de services de communication électronique, sans que ces services de publication ou de communication puissent s'y opposer ;
- 4° L'obligation de publier la décision au sein de l'entreprise.

Les frais d'affichage ou de diffusion sont à la charge de l'intéressé, sans pouvoir toutefois excéder le maximum de l'amende transactionnelle prévue à l'article 11-1. »

**Article 11-3**

*(Art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)*

« Les actes tendant à la mise en œuvre ou à l'exécution de la transaction sont interruptifs de la prescription de l'action publique.

L'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique. Elle ne fait cependant pas échec au droit de la partie civile de délivrer citation directe devant le tribunal correctionnel. Le tribunal, composé d'un seul magistrat exerçant les pouvoirs

conférés au président, ne statue alors que sur les seuls intérêts civils.

En cas de refus de la proposition de transaction ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée par le procureur de la République, la haute autorité, conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du code de procédure pénale, peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

Un décret précise les modalités d'application des articles 11-1 et 11-2 et du présent article. »

### **Article 12**

*(Art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)*

« Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 11-1 », lorsqu'il apparaît à la haute autorité que les faits portés à sa connaissance sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, elle en informe le procureur de la République. Elle lui fait savoir, le cas échéant, qu'une mission de médiation a été initiée en application des dispositions de l'article 7.

Le procureur de la République informe la haute autorité des suites données à ses transmissions.

Si la haute autorité est saisie de faits donnant lieu à enquête pénale ou pour lesquels une information judiciaire est ouverte ou des poursuites judiciaires sont en cours, elle doit recueillir l'accord préalable des juridictions pénales saisies ou du procureur de la République pour la mise en œuvre des dispositions des articles 5 à 9, *(art. 41 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)* « ou des dispositions de l'article 11-1 ».

### **Article 13**

Les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la haute autorité ou son représentant à présenter des observations. *(art. 42 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)* « La haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions ; dans ce cas, cette audition est de droit. »

### **Article 14**

La haute autorité porte à la connaissance des autorités ou personnes publiques investies du pouvoir disciplinaire les faits de nature à entraîner des poursuites disciplinaires. La personne mise en cause en est tenue informée. La haute autorité est informée des suites données à ses transmissions. *(art. 44 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)*

« La haute autorité, lorsqu'elle a constaté la commission d'actes discriminatoires mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> dans l'activité professionnelle

d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics, peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. La haute autorité est tenue informée des suites apportées à sa recommandation. »

### **Article 15**

La haute autorité mène des actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en œuvre de programmes de formation.

Elle conduit et coordonne des travaux d'études et de recherches relevant de sa compétence et suscite et soutient les initiatives de tous organismes publics ou privés en ce qui concerne l'élaboration et l'adoption d'engagements visant à la promotion de l'égalité.

Elle identifie et promeut toute bonne pratique en matière d'égalité des chances et de traitement.

Elle peut recommander toute modification législative ou réglementaire. Elle est consultée par le Gouvernement sur tout projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité. Elle peut également être consultée par le Gouvernement sur toute question relative à ces domaines.

Elle contribue, à la demande du Premier ministre, à la préparation et à la définition de la position française dans les négociations internationales dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Elle peut participer, à la demande du Premier ministre, à la représentation française dans les organisations internationales et communautaires compétentes en ce domaine.

### **Article 16**

La haute autorité remet chaque année au Président de la République, au Parlement et au Premier ministre un rapport rendant compte de l'exécution de ses missions *(art. 43 loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)* « et énumérant les discriminations portées à sa connaissance ». Ce rapport est rendu public.

### **Article 17**

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

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

**Article 18**

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

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

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

**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**

**Article 20**

Après le huitième alinéa de l'article 24 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Seront punis des peines prévues à l'alinéa précédent ceux qui, par ces mêmes moyens, auront provoqué

à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap ou auront provoqué, à l'égard des mêmes personnes, aux discriminations prévues par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal. »

**Article 21**

La loi du 29 juillet 1881 précitée est ainsi modifiée :

1° Après le deuxième alinéa de l'article 32, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent la diffamation commise par les mêmes moyens envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap » ;

2° Après le troisième alinéa de l'article 33, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent l'injure commise dans les mêmes conditions envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap. »

**Article 22**

La loi du 29 juillet 1881 précitée est ainsi modifiée :

1° Le 6° de l'article 48 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« La poursuite pourra également être exercée d'office par le Ministère public lorsque la diffamation ou l'injure aura été commise envers un groupe de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle ; il en sera de même lorsque ces diffamations ou injures auront été commises envers des personnes considérées individuellement, à la condition que celles-ci aient donné leur accord » ;

2° Après l'article 48-3, sont insérés trois articles 48-4 à 48-6 ainsi rédigés :

« Art. 48-4 - Toute association, régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant, par ses statuts, de combattre les violences ou les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou d'assister les victimes de ces discriminations peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les délits prévus par le neuvième alinéa de l'article 24, le troisième alinéa de l'article 32 et le quatrième alinéa de l'article 33.

« Toutefois, quand l'infraction aura été commise envers des personnes considérées individuellement, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de ces personnes.

« Art. 48-5 - Toute association, régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant, par ses statuts, de combattre les violences ou les discriminations fondées sur le sexe ou d'assister les victimes de ces discriminations peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les délits prévus par le neuvième alinéa de l'article 24, le troisième alinéa de l'article 32 et le quatrième alinéa de l'article 33.

« Toutefois, quand l'infraction aura été commise envers des personnes considérées individuellement, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de ces personnes.

« Art. 48-6 - Toute association, régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant, par ses statuts, de combattre les violences ou les discriminations fondées sur le handicap ou d'assister les victimes de ces discriminations peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les délits prévus au neuvième alinéa de l'article 24, au troisième alinéa de l'article 32 et au quatrième alinéa de l'article 33.

« Toutefois, quand l'infraction aura été commise envers des personnes considérées individuellement, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de ces personnes. » ;

3° Au neuvième alinéa de l'article 24, au troisième alinéa de l'article 32 et au quatrième alinéa de l'article 33, les mots : « par l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « par les deux alinéas précédents » ;

4° Au premier alinéa de l'article 63, les références : « alinéa 5 », « alinéa 2 » et « alinéa 3 » sont respectivement remplacées par les références : « alinéas 5, 6, 8 et 9 », « alinéas 2 et 3 » et « alinéas 3 et 4 ».

## **TITRE IV**

### **DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**

#### **Article 23**

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du titre I<sup>ER</sup> 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.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'État.

Fait à Paris, le 30 décembre 2004.

## **Annexe 2** Les décrets

## ■ DÉCRET N° 2005-215 DU 4 MARS 2005 DÉCRET RELATIF À LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ. VERSION CONSOLIDÉE AU 13 JANVIER 2007

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,

### CHAPITRE 1<sup>ER</sup> 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**

*Modifié par décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 art. 1 (JORF 13 janvier 2007).*

Sous réserve de l'article 4, les membres du Collège perçoivent une indemnité forfaitaire pour chaque réunion plénière du Collège. Ils perçoivent également une indemnité forfaitaire pour chaque séance de travail à laquelle ils participent et pour chaque rapport dont ils sont chargés par la haute autorité.

Le montant de ces indemnités ainsi que le nombre maximal annuel de séances de travail et de rapports pouvant être confiés à un membre du Collège sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la Cohésion sociale, du ministre chargé du Budget et du ministre chargé de la Fonction publique.

**Article 9**

Le Collège délibère sur toutes les questions relatives à l'exercice des pouvoirs et des missions de la haute autorité, et notamment sur :

- les actions en justice ;
- les observations que la haute autorité envisage de présenter devant les tribunaux en application de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée ;
- les vérifications sur place mentionnées à l'article 8 de la même loi ;
- le rapport spécial prévu par l'article 11 de la même loi ;
- les avis et recommandations émis en application des dispositions de l'article 15 de la même loi ;
- le rapport annuel prévu par l'article 16 de la même loi ;
- la désignation des membres du comité consultatif ;
- les conventions conclues avec toute personne publique ou privée, française ou étrangère, prévues au deuxième alinéa de l'article 1er du présent décret.

Le Collège délibère en outre sur :

- les conditions générales de recrutement, d'emploi et de rémunération du personnel ;
- le budget annuel et le cas échéant ses modifications en cours d'année ainsi que sur le programme d'activités qui lui est associé ;
- la présentation des résultats de l'exercice ;
- les acquisitions, échanges et aliénations de biens immobiliers ;
- l'acceptation ou le refus des dons et legs.

Le Collège fixe son règlement intérieur. Il arrête, sur proposition du Président, l'organisation et le règlement des services.

**Section 3  
LE COMITÉ CONSULTATIF****Article 10**

Le Comité consultatif créé auprès de la haute autorité est composé de dix-huit membres désignés par le Collège. Le mandat de ces membres d'une durée de trois ans est renouvelable une fois.

Le Comité consultatif se prononce sur toute question qui lui est soumise par le Collège. Ce dernier est seul destinataire de ses avis.

**Article 11**

Le Comité consultatif désigne en son sein un président. Il est convoqué par ce dernier sur un ordre du jour fixé conjointement avec le Président de la haute autorité. Les

modalités de fonctionnement du Comité sont précisées par le règlement intérieur de la haute autorité.

### Article 12

L'exercice des fonctions de membre du comité consultatif donne lieu au versement d'indemnités forfaitaires par séance. Le montant de ces indemnités est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des Affaires sociales, de la Fonction publique et du Budget.

## CHAPITRE 2 ORGANISATION ADMINISTRATIVE

### Section 1 LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

#### Article 13

Le directeur général est nommé par décret sur proposition du Président de la haute autorité. Il prépare les délibérations du Collège et en assure l'exécution.

Il rend compte au Président et au Collège de la mise en œuvre de leurs décisions et délibérations ainsi que du fonctionnement des services de la haute autorité.

### Section 2 ORGANISATION ET RÈGLEMENT DES SERVICES

#### Article 14

La haute autorité peut disposer de délégués régionaux qu'elle désigne.

Le représentant de l'État dans le département apporte, en tant que de besoin, son concours à l'exercice des missions de la haute autorité.

#### Article 15

Le règlement des services de la haute autorité fixe l'organisation administrative et les modalités de fonctionnement et d'intervention de ces services. Il précise notamment les conditions dans lesquelles elle peut adresser aux personnes privées ou publiques les demandes prévues aux articles 5 et 6 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée.

Il détermine en outre, d'une part, les dispositions applicables à l'ensemble du personnel de la haute autorité et notamment celles relatives à l'organisation

du travail, à l'hygiène et à la sécurité du travail et, d'autre part, les règles de gestion et de représentation des agents de la haute autorité.

## Section 3 DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL

#### Article 16

Des fonctionnaires, des magistrats ou des militaires peuvent être détachés ou mis à disposition auprès de la haute autorité dans les conditions prévues par leur statut respectif.

#### Article 17

La haute autorité peut recruter des agents non titulaires de droit public par contrat, employés à temps complet ou à temps incomplet pour une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet. Les agents contractuels de droit public recrutés par la haute autorité sont soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé, à l'exception de celles de ses articles 1<sup>er</sup>, 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 DISCRIMINA- TIONS 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**

*Modifié par décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 art. 2 (JORF 13 janvier 2007).*

Pour les besoins de sa mission et notamment pour l'examen des réclamations dont elle est saisie, la haute autorité peut recourir aux travaux d'experts extérieurs. Ceux-ci perçoivent des indemnités pour les travaux, rapports ou études qui leur sont attribués par la haute autorité.

Les indemnités mentionnées à l'alinéa précédent peuvent faire l'objet d'une convention.

Toute personne concourant aux travaux d'un expert est soumise à une obligation de confidentialité.

### **Section 2**

#### **HABILITATIONS DES AGENTS À PROCÉDER AUX VÉRIFICATIONS SUR PLACE ET À CONSTATER LES DÉLITS PAR PROCÈS-VERBAL**

#### **Article 26**

*Modifié par Décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 art. 3 (JORF 13 janvier 2007).*

Pour autoriser un de ses agents à procéder aux vérifications sur place mentionnées à l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, la haute autorité adresse au procureur général près la cour d'appel du domicile de l'intéressé une demande d'habilitation comportant les nom, prénoms, date et lieu de naissance, nationalité, profession, domicile de la personne en cause. Le procureur général, après avoir procédé à toutes les diligences qu'il juge utiles, notifie à la haute autorité la décision d'habilitation dont la durée ne peut excéder trois ans. La décision refusant l'habilitation doit être motivée.

Pour l'habilitation des agents à constater les délits de discrimination par procès-verbal en application du quinzième alinéa de l'article 2 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, la procédure décrite au premier alinéa s'effectue auprès du procureur de la République près le tribunal de grande instance du domicile de l'intéressé.

Nul ne peut être habilité s'il a fait l'objet d'une condamnation, incapacité ou déchéance 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 ou le procureur de la République envisage le retrait de l'habilitation, il doit convoquer l'intéressé quinze jours au moins avant la

date de l'audition par lettre recommandée avec avis de réception indiquant les motifs pour lesquels il envisage ce retrait. L'agent peut prendre connaissance du dossier relatif aux faits qui lui sont reprochés. Lors de l'audition, il peut être assisté par toute personne de son choix.

La décision du procureur général ou du procureur de la République est notifiée à l'intéressé et au Président de la haute autorité par lettre recommandée avec avis de réception. Elle peut faire l'objet d'un recours devant la cour d'appel.

### Article 27

*Modifié par Décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 art. 3 (JORF 13 janvier 2007).*

Pour la mise en œuvre des dispositions de l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, le Collège délivre une lettre de mission aux personnes chargées de procéder aux vérifications sur place.

### Article 27-1

*Créé par Décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 art. 3 V (JORF 13 janvier 2007).*

Les agents habilités à la constatation des infractions pénales mentionnées au quinzième alinéa de l'article 2 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée prêtent devant le tribunal de grande instance dans le ressort duquel ils sont domiciliés le serment suivant :

*Je jure de remplir mes fonctions avec rigueur, loyauté, impartialité et dignité et de respecter le secret professionnel.*

## Section 3 MÉDIATION

### Article 28

En vue de parvenir à une résolution amiable des différends portés à sa connaissance, la haute autorité peut, après avoir recueilli l'accord des personnes en cause, désigner un médiateur afin de les entendre et de confronter leurs points de vue. Elle fixe la durée de la médiation qui ne peut excéder trois mois, renouvelable une fois à la demande du médiateur.

Le médiateur convoque les personnes en cause. Il peut, avec l'accord des parties, entendre les tiers qui y consentent. Il peut être mis fin à la médiation à tout moment sur demande d'une partie ou à l'initiative du médiateur.

À l'expiration de sa mission, le médiateur informe la haute autorité de ce que les personnes sont ou non parvenues à trouver une solution au conflit qui les oppose.

### Article 29

La personne qui assure l'exécution de la mesure de médiation doit satisfaire aux conditions suivantes :

1° Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire ;

2° N'avoir pas été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ayant donné lieu à une sanction disciplinaire ou administrative de destitution, radiation, révocation, de retrait d'agrément ou d'autorisation ;

3° Posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du différend ;

4° Justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation ;

5° Présenter les garanties d'indépendance nécessaires à l'exercice de cette médiation.

## Section 4 MISE EN DEMEURE

### Article 30

La mise en demeure prévue à l'article 9 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. À l'expiration du délai fixé par la mise en demeure et faute d'exécution, la haute autorité peut assigner la personne en cause devant la juridiction compétente, conformément aux dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile et aux dispositions de l'article R. 532-1 du code de justice administrative.

## Section 5 PUBLICITÉ DONNÉE AUX RECOMMANDATIONS

### Article 31

Dans les cas mentionnés au deuxième alinéa de l'article 11 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, où elle envisage de rendre publiques ses recommandations, la haute autorité en informe les personnes intéressées au moins quinze jours à l'avance. Ces recommandations peuvent être rendues publiques par tous moyens.

## CHAPITRE 5 DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 32

Le Président, les membres du Collège, les membres du Comité consultatif, les personnels de la haute autorité ainsi que les experts qui sont appelés à lui prêter leur concours peuvent prétendre au remboursement des

frais de déplacement qu'ils sont susceptibles d'engager à l'occasion des missions exécutées pour le compte de la haute autorité dans les conditions prévues par le décret du 12 mars 1986 et le décret du 28 mai 1990 susvisés.

Nota : décret 2006-781 du 3 juillet 2006 art. 12 X.

Dans tous les textes où il est fait mention, pour les déplacements temporaires, des décrets des 12 mars 1986, 12 avril 1989, 28 mai 1990 et 22 septembre 1998, ces références sont remplacées par celles du présent décret à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006.

### Article 33

Les actifs du groupement d'intérêt public « groupe d'étude et de lutte contre les discriminations » sont, conformément à sa convention constitutive, affectés à la haute autorité.

## CHAPITRE 6 DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

### Article 34

*Modifié par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 2 (JORF 7 décembre 2005).*

Pour l'application de l'article 32 du présent décret dans les départements d'outre-mer, les mots : « et le décret du 28 mai 1990 » sont remplacés par les mots : « , le décret du 12 avril 1989 et le décret du 22 septembre 1998 ».

Nota : décret 2006-781 du 3 juillet 2006 art. 12 X.

Dans tous les textes où il est fait mention, pour les déplacements temporaires, des décrets des 12 mars 1986, 12 avril 1989, 28 mai 1990 et 22 septembre 1998, ces références sont remplacées par celles du présent décret à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006.

### Article 35

*Modifié par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 2 (JORF 7 décembre 2005).*

Sous réserve des adaptations prévues au présent chapitre, le présent décret est applicable à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

### Article 36

*Créé par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 2 (JORF 7 décembre 2005).*

I. - Pour l'application du présent décret à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les îles Wallis

et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises :

1° Au second alinéa de l'article 14, les mots : « le représentant de l'État dans le département » sont remplacés par les mots : « le représentant de l'État » ;

2° À l'article 23, les mots : « dix jours » sont remplacés par les mots : « un mois » ;

3° À l'article 24, les mots : « quinze jours » sont remplacés par les mots : « un mois » ;

4° À l'article 32, les mots : « le décret du 28 mai 1990 » sont remplacés par les mots : « le décret du 22 septembre 1998 ».

II. - En l'absence d'adaptation expresse prévue par le présent décret, les références à des dispositions qui ne sont pas applicables à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises sont remplacées par les références aux dispositions ayant le même objet applicables localement.

Nota : décret 2006-781 du 3 juillet 2006 art. 12 X.

Dans tous les textes où il est fait mention, pour les déplacements temporaires, des décrets des 12 mars 1986, 12 avril 1989, 28 mai 1990 et 22 septembre 1998, ces références sont remplacées par celles du présent décret à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006.

### Article 37

*Créé par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 2 (JORF 7 décembre 2005).*

Pour l'application de l'article 26 du présent décret, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon :

1° Les mots : « Procureur général » sont remplacés par les mots « Procureur de la République près le tribunal supérieur d'appel » ;

2° Les mots « Cour d'appel » sont remplacés par les mots « tribunal supérieur d'appel ».

### Article 38

*Créé par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 2 (JORF 7 décembre 2005).*

En Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises, les lettres recommandées avec demande d'avis de réception prévues au présent décret peuvent être remplacées par des lettres simples remises par un représentant de l'autorité administrative mandatée à cet effet par le représentant de l'État contre émargement de la personne concernée.

## CHAPITRE 7 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### Article 39

Créé par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 1 (JORF 7 décembre 2005).

À l'ouverture de la première séance du Collège de la haute autorité, et pour le premier mandat, il est procédé au tirage au sort entre les membres du Collège, hormis le président, des cinq membres dont le mandat, en application du deuxième alinéa de l'article 23 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, sera d'une durée de trente mois.

Anciennement : décret 2005-215 2005-03-04 art. 34.

### Article 40

Modifié par Décret n° 2005-1508 du 5 décembre 2005 art. 1 (JORF 7 décembre 2005).

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.

Anciennement : Décret 2005-215 2005-03-04 art. 35.

## MINISTÈRE DE LA JUSTICE

### ■ DÉCRET N° 2006-641 DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2006 MODIFIANT LE CODE DE PROCÉDURE PÉNALE (TROISIÈME PARTIE : DÉCRETS) ET RELATIF AUX TRANSACTIONS PROPOSÉES PAR LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du garde des Sceaux, ministre de la Justice,  
Vu le code pénal, notamment ses articles 225-2 et 432-7 ;  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 122-45 et L. 123-1 ;  
Vu le code de procédure pénale, notamment ses articles 1<sup>er</sup>, 6 et R. 15-33-51 ;  
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, notamment ses articles 11-1 à 11-3 résultant de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ;  
Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Décète :

### Article 1<sup>er</sup>

Après l'article D. 1 du code de procédure pénale (troisième partie : Décrets), il est inséré un article D. 1-1 ainsi rédigé :

« Art. D. 1-1. - Les modalités d'application des articles 11-1 à 11-3 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 conférant un pouvoir de transaction à la haute autorité sont précisées par le présent article.

« Le Collège délibère sur la qualification des faits et sur le mandat de transaction confié à son Président.

« I. - La proposition de transaction émanant de la haute autorité est communiquée à l'auteur des faits ou, s'il s'agit d'une personne morale, à son représentant, par l'intermédiaire de l'un de ses agents assermentés devant lequel l'intéressé a été préalablement convoqué. La proposition de transaction peut également être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'auteur des faits.

« La proposition de transaction précise :

« - la nature des faits reprochés ainsi que leur qualification juridique ;

« - la nature et le quantum des mesures proposées en application des articles 11-1 et 11-2 de la loi du 30 décembre 2004, ainsi que les délais dans lesquels elles devront être exécutées ;

« - le montant des dommages et intérêts dus à la victime.

« L'accord de la victime à la transaction peut être recueilli par tout moyen.

« Lorsque sont proposées les mesures d'affichage, de transmission, de diffusion ou de publication d'un communiqué prévues à l'article 11-2 de la loi précitée, la personne est informée du contenu du communiqué et du montant des frais qui seront à sa charge et qu'elle devra acquitter avant que la haute autorité ne procède à cet affichage ou cette diffusion.

« La personne à qui est proposée une transaction est informée qu'elle dispose d'un délai de quinze jours avant de faire connaître sa décision, après s'être, le cas échéant, fait assister par un avocat.

« En cas d'audition par un agent assermenté de la haute autorité, il est dressé procès-verbal de ces opérations, et copie en est remis à l'intéressé.

« II. - Si l'auteur des faits a accepté la transaction proposée, ce procès-verbal, ou copie de la lettre recommandée, avec les procès-verbaux constatant le cas échéant la commission de l'infraction ainsi que l'accord de la victime, est adressé pour homologation au procureur de la République territorialement compétent.

« Ce magistrat adresse alors à la haute autorité, dans les meilleurs délais, sa décision indiquant s'il homologue ou non la transaction.

« III. - Si la transaction est homologuée, la haute autorité le signifie à l'auteur des faits par un document indiquant à ce dernier comment exécuter ses obligations, dans les délais qu'elle précise.

« Ce document comporte une mention indiquant que si la personne n'exécute pas ces mesures dans le délai imparti, la haute autorité pourra mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

« Le paiement de l'amende transactionnelle ainsi que celui des frais d'affichage ou de diffusion d'un communiqué s'exécute conformément aux dispositions de l'article R. 15-33-51 du présent code, sous la réserve que les justificatifs du paiement sont retournés à la haute autorité.

« L'auteur des faits doit, s'il y a lieu, justifier de l'indemnisation de la victime, ainsi que de l'exécution

des mesures prévues aux 1°, 2° et 4° de l'article 11-2 de la loi précitée.

« IV. - Si l'auteur des faits refuse la transaction proposée, y compris en ne répondant pas aux convocations qui lui ont été adressées, ou s'il n'exécute pas ses obligations dans les délais prescrits, la haute autorité en informe le procureur de la République, sauf à mettre elle-même en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

« Lorsque, pour des motifs graves d'ordre médical, familial, professionnel ou social, la personne n'a pas pu exécuter les mesures décidées dans les délais prescrits, la haute autorité peut, à sa demande, prolonger les délais d'exécution de ces mesures, sans pouvoir toutefois dépasser six mois.

« La victime a la possibilité, au vu de la décision d'homologation, lorsque l'auteur des faits s'est engagé à lui verser des dommages et intérêts, d'en demander le recouvrement suivant la procédure de l'injonction de payer, conformément aux règles prévues par le nouveau code de procédure civile.

« Si la transaction homologuée est exécutée dans les délais prescrits, la haute autorité en informe le procureur de la République, qui constate l'extinction de l'action publique conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 6 du présent code. Ce magistrat en avise l'intéressé et, le cas échéant, la victime.

« Si des poursuites sont engagées dans le cas où la transaction acceptée et homologuée n'a pas été entièrement exécutée, le dossier de la procédure dans lequel sont précisées les mesures exécutées en tout ou partie par la personne est communiqué à la juridiction de jugement afin qu'elle puisse en tenir compte, en cas de condamnation, dans le prononcé de sa décision. »

## Article 2

Le garde des Sceaux, ministre de la Justice, est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

## **Annexe 3** Le règlement des services

Le règlement des services de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été adopté par la délibération n° 2007-169 du 11 juin 2007, publiée au Bulletin officiel des Affaires sociales du 30 juillet 2007.

## CHAPITRE I : LES SERVICES DE LA HAUTE AUTORITÉ

### Section 1 L'ORGANISATION DES SERVICES

**Article 1<sup>er</sup> :** L'administration de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité assure, sous l'autorité de son Président, la préparation et l'exécution des délibérations du Collège et des décisions du Président. Elle comprend, outre les personnes directement rattachées au Président, des directions et services placés sous l'autorité du directeur général. Les dénominations et les attributions de ces directions et services sont fixées par les articles suivants.

**Article 2 :** La direction des affaires juridiques est chargée :

- de l'instruction des dossiers dont la haute autorité est saisie ou dont elle décide de se saisir ;
- de la préparation, de l'exécution et du suivi des décisions et délibérations du Collège relatives à ces dossiers ;
- de l'organisation des investigations et vérifications mentionnées aux articles 5, 6 et 8 et de la saisine par le Président de la haute autorité du juge des référés dans le cadre de l'article 9 de la loi du 30 décembre 2004 ;
- de la mise en œuvre de la procédure de médiation prévue à l'article 7 de la loi précitée ;
- de la mise en œuvre de la procédure de transaction pénale prévue par l'article 11-I de la loi du 30 décembre 2004 ;
- d'assurer la représentation de la haute autorité devant les juridictions civiles, pénales ou administratives, notamment dans le cadre des articles 12 et 13 de la loi ;
- de l'élaboration et du suivi des conventions passées avec les professionnels du droit ;
- de la préparation du rapport annuel en liaison avec les autres services.

Elle est aussi chargée au titre de l'accueil téléphonique

- de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes de discriminations ;
- de répondre aux demandes d'informations sur les conditions de saisine de la HALDE, et sur les discriminations en général ;
- de réorienter les appelants vers d'autres organismes ;
- de recueillir auprès des victimes de discriminations les

- informations nécessaires à l'instruction des dossiers ;
- de réunir les éléments statistiques sur les appels nécessaires à l'élaboration du rapport annuel.
- Pour l'accomplissement de sa mission, la direction des affaires juridiques est composée d'un service pénal et de plusieurs pôles ayant chacun une compétence dans un domaine déterminé.

**Article 3 :** La direction de la promotion de l'égalité est chargée :

- de proposer au Collège et au Président toutes actions de communication, de formation et d'information de nature à assurer la promotion de l'égalité ;
- de conduire et coordonner, à la demande du Collège ou du Président, toutes études et recherches sur les sujets relevant des compétences de la haute autorité ;
- de préparer les avis et recommandations soumis au Collège en matière de promotion de l'égalité ;
- de susciter et soutenir toutes initiatives publiques et privées visant à la promotion de l'égalité et à la mise en œuvre de programmes de formation sur ce thème ;
- d'assurer les relations avec la société civile en lien avec les autres services ;
- d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques en matière d'égalité des chances et de traitement ;
- d'assurer la mise en œuvre et la mise à jour du site Internet de la haute autorité, en liaison avec les autres services ;
- de la préparation du rapport annuel en liaison avec les autres services.

**Article 4 :** La direction administrative et financière assure :

- dans le cadre des délibérations, la gestion financière et la gestion du personnel ;
- la préparation et le suivi de l'exécution du budget de la haute autorité ;
- la passation et le suivi des marchés ;
- la gestion de la logistique ;
- la préparation et le suivi du Comité consultatif paritaire.

**Article 5 :** Le délégué à l'action régionale assure la coordination de l'activité des délégués régionaux et l'animation des correspondants locaux de la haute autorité et suit les relations avec les partenaires de la haute autorité à l'échelon régional et départemental.

## Section 2 LES CORRESPONDANTS LOCAUX

**Article 6 :** La haute autorité peut disposer de correspondants locaux qu'elle désigne. Les correspondants locaux exercent leur activité à titre bénévole.

**Article 7 :** Les missions et activités des correspondants locaux sont les suivantes :

- accueillir dans des permanences hebdomadaires, les personnes souhaitant déposer une réclamation à la HALDE, les informer de leurs droits et les aider éventuellement à la constitution du dossier de réclamation ;
- accompagner les personnes vers des interlocuteurs institutionnels, assurer l'interface entre public et institutions, orienter les personnes vers les structures spécialisées de résolution amiable des conflits ;
- répondre aux demandes d'information des structures susceptibles d'accompagner des réclamants, leur apporter appui et facilitation et contribuer à la diffusion des informations relatives à la HALDE, afin d'accroître sa notoriété ;
- contribuer, à trouver toute solution permettant de traiter une réclamation, fondée sur une discrimination alléguée lorsque celle-ci ne paraît pas, selon la direction des affaires juridiques, justifier une instruction préalable.

Pour l'exercice de leurs missions, les correspondants locaux peuvent faire appel, en tant que de besoin, à la direction des affaires juridiques de la haute autorité. Ils informent la haute autorité de leur activité en lui adressant un rapport trimestriel comprenant, notamment, des données chiffrées sur les demandes dont ils ont à connaître.

**Article 8 :** Les personnes ayant constaté un manquement à l'occasion de l'exercice des missions du correspondant local peuvent le porter à la connaissance du Président par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par voie électronique avec accusé de réception.

**Article 9 :** Lorsque la haute autorité est informée que le correspondant local manque aux devoirs de sa mission, elle invite ce dernier, par écrit, à présenter ses observations. La décision portant décharge du correspondant de ses fonctions fait l'objet d'une délibération motivée du Collège. Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception au correspondant local.

## CHAPITRE II : RÈGLES DE PROCÉDURES RELATIVES AUX RÉCLAMATIONS

**Article 10 :** Outre la mise en œuvre des dispositions de l'article 4 alinéa 2 de la loi du 30 décembre 2004, la haute autorité est saisie par voie de réclamation.

Est considérée comme une réclamation, le signalement de toutes les discriminations directes ou indirectes prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

La haute autorité peut être saisie de réclamations relatives à son fonctionnement.

La réclamation peut être adressée à la haute autorité par voie postale ou par voie électronique. Elle indique les coordonnées (nom, adresse postale ou électronique, numéro de téléphone) d'au moins un de ses auteurs. Un numéro d'enregistrement est affecté par la haute autorité à chaque saisine. Ce numéro est notifié au demandeur.

**Article 11 :** Les réclamations relatives à des discriminations sont instruites par la direction des affaires juridiques de la haute autorité.

Celles qui ne relèvent pas de la compétence de la haute autorité et celles dont l'examen révèle qu'elles sont manifestement infondées sont réorientées ou rejetées par décision du Président ou, sur délégation, par décision d'un vice-président ou du directeur des affaires juridiques.

Les autres réclamations donnent lieu à une enquête à l'occasion de laquelle la direction des affaires juridiques de la haute autorité informe la personne mise en cause de l'existence et de l'objet de la réclamation. L'auteur de la réclamation est lui-même informé de l'ouverture de cette enquête.

La direction des affaires juridiques recueille les informations utiles au traitement de la réclamation. S'il apparaît que l'existence d'une situation de discrimination peut être présumée, les éléments qui fondent cette présomption sont portés à la connaissance de la personne mise en cause qui est alors invitée à faire connaître ses observations. Au vu de l'ensemble des informations qu'elle a recueillies, la direction des affaires juridiques élabore un projet de solution soumis au président ou, en cas d'empêchement du Président, à l'un des vice-présidents.

La direction des affaires juridiques peut transmettre au correspondant local, une réclamation dont elle est saisie. Le réclamant en est informé.

**Article 12 :** À l'issue de l'enquête, le Président ou, en cas d'empêchement du Président, l'un des

vice-présidents peut décider :

- soit de rejeter la réclamation ;
- soit de soumettre la réclamation au Collège ;
- soit de procéder au rappel à la loi.

La haute autorité peut également, à tout moment de la procédure, mettre fin à l'examen d'une réclamation, notamment, en cas de désistement du réclamant ou de solution amiable.

L'auteur de la réclamation et les personnes interrogées par la haute autorité lors de l'enquête sont tenues informées des suites données à la réclamation.

**Article 13 :** Les réclamations portant sur le fonctionnement des services sont instruites par le directeur général de la haute autorité et réglées par le Président ou, en cas d'empêchement du Président, par l'un des vice-présidents.

### CHAPITRE III : EXAMEN DES AVIS

**Article 14 :** Lorsque, en application du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 15 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, la haute autorité 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 rend son avis, sous forme d'une délibération, dans un délai d'un mois.

**Article 15 :** Lorsque, en application du 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 15 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, la haute autorité est saisie, à la demande d'entreprises, d'organisations professionnelles ou d'institutions d'une demande sur la conformité aux dispositions de la loi, d'un projet de règles professionnelles, elle peut rendre son avis, sous forme d'une délibération.

### CHAPITRE IV : EXERCICE DES POUVOIRS DE LA HAUTE AUTORITÉ

**Article 16 :** L'assistance d'experts peut être demandée par le Président de la haute autorité. Leurs frais et honoraires sont à la charge de la haute autorité.

**Article 17 :** Les missions de vérifications sur place accomplies par la haute autorité, prévues à l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004, s'inscrivent dans le cadre de l'enquête définie à l'article 11 du présent règlement.

**Article 18 :** Les agents de la haute autorité sont autorisés à procéder à des missions de vérifications sur place par une délibération du Collège. Une carte professionnelle attestant de cette habilitation par le procureur général leur est délivrée.

**Article 19 :** La lettre de mission aux fins de vérifications sur place est adressée aux personnes intéressées qui disposent d'un délai de quinze jours pour donner leur accord. Il peut être joint à la lettre une demande visant à obtenir toutes les informations utiles au déroulement de l'enquête.

### CHAPITRE V : PUBLICITÉ DES DÉCISIONS DE LA HAUTE AUTORITÉ

**Article 20 :** Le rapport annuel est publié après approbation par le Collège de la haute autorité. Il contient, éventuellement sur support électronique, des délibérations adoptées au cours de l'année.

**Article 21 :** Sont publiées au Bulletin officiel du ministère en charge des Affaires sociales, les délibérations portant sur les décisions suivantes :

- le règlement intérieur et le règlement des services ;
- les délégations d'attributions au Président et aux vice-présidents ;
- la désignation des vice-présidents ;

Ces délibérations comprennent un article prévoyant la publication au Bulletin officiel.

**Article 22 :** Les avis sur des projets de lois ou de décrets ou sur des projets d'actes réglementaires émis en application de l'article 15 de la loi du 30 décembre 2004 ne peuvent être rendus publics, sauf décision, du Président, qu'après la publication des textes auxquels ils se rapportent.

**Article 23 :** Les mises en demeure prévues à l'article 9 de la loi du 30 décembre 2004 ne font l'objet d'aucune publicité.

**Article 24 :** Le Collège de la haute autorité décide de la publicité qu'il convient d'apporter au rapport spécial établi dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 30 décembre 2004. La délibération porte mention des mesures de publicité.

**Article 25 :** La présente délibération, qui annule et remplace la délibération n° 2005-5 du 6 juin 2005 relative à l'organisation des services de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, sera publiée au Bulletin officiel des Affaires sociales.

**Le Président**

## **Annexe 4** La réponse des entreprises

**ENTREPRISES AYANT COMMUNIQUÉ DES INFORMATIONS**

Organisme	Correspondant
ABB SA	Oui
ACCOR	Oui
ADIDAS	Oui
ADP - AÉROPORTS DE PARIS	Oui
AG 2R	Oui
AGF	Oui
AGRICA	Oui
AIR FRANCE KLM	Oui
AIR LIQUIDE	Oui
AIRBUS INDUSTRIE	Oui
ALCATEL-LUCENT	Oui
ALSTOM	Oui
AMERICAN EXPRESS FRANCE	Oui
AP-HP	Oui
APRIL GROUPE	Oui
ARCELOR-MITTAL	Oui
AREVA	Oui
ARIANE ESPACE	Oui
ARKEMA	Oui
ASF	Oui
ATOS ORIGIN	Oui
AUCHAN	Oui
AVIVA	Oui
AXA	Oui
BANQUE DE FRANCE	Oui
BARCLAYS BANK	Oui
BIOMERIEUX	Oui
BNP PARIBAS	Oui
BOEHRINGER INGELHEIM	Oui
BONDUELLE	Oui
BONGRAIN	Oui
BOUYGUES CONSTRUCTION	Oui
BOUYGUES IMMOBILIER	Oui
BOUYGUES SA CHALLENGER	Oui
BOUYGUES TELECOM	Oui
BP FRANCE	Non
BRED/BANQUE POPULAIRE	Oui
BRITTANY FERRIES	Oui
CAISSE DES DÉPÔTS ET DES CONSIGNATIONS	Non

Organisme	Correspondant
CAISSE NATIONALE DES CAISSES D'ÉPARGNE	Oui
CAMAÏEU	Oui
CAP GEMINI	Oui
CARLSON WAGON LIT TRAVEL	Oui
CARREFOUR	Oui
CASINO	Oui
CIC	Oui
CISCO SYSTEMS	Oui
CLUB MED	Oui
CNP ASSURANCES	Oui
COCA-COLA FRANCE	Oui
COLAS	Oui
COMPAGNIE FINANCIÈRE EDMOND DE ROTHSCHILD	Oui
COMPAGNIE GENERALE GÉOPHYSIQUE VERITAS	Oui
CONFÉDÉRATION NATIONALE DU CRÉDIT MUTUEL	Oui
CREDIT AGRICOLE	Oui
DANONE	Oui
DASSAULT AVIATION	Oui
DDB	Non
DELOITTE	Oui
DEXIA	Oui
DYNEFF	Oui
EADS	Oui
EAU DE PARIS	Oui
EDF	Oui
EDITIS	Oui
EIFFAGE	Oui
ELIOR	Oui
ERNST&YOUNG	Oui
ESSILOR INTERNATIONAL	Oui
ESSO	Oui
FAURECIA	Oui
FEDEX	Oui
FMC AUTOMOBILES SAS	Oui
FRAM	Oui
FRANCE TELECOM	Oui

Organisme	Correspondant
FRANCE TELEVISIONS	Oui
FREYSSINET	Oui
GALERIES LAFAYETTE	Oui
GAZ DE FRANCE	Oui
GECINA	Oui
GEFCO	Oui
GENERAL ELECTRIC INTERNATIONAL	Oui
GENERALI ASSURANCES	Oui
GEODIS	Oui
GFI INFORMATIQUE	Oui
GLAXOSMITHKLINE	Oui
GMF	Oui
GROUPAMA	Oui
GSF	Oui
GUYENNE ET GASCOGNE	Oui
HACHETTE FILIPACCHI ASSOCIES	Oui
HEWLETT PACKARD	Oui
HSBC	Oui
HUTCHINSON	Oui
IBM FRANCE	Oui
IKEA FRANCE	Non
INGENICO	Oui
JC DECAUX	Oui
L'ORÉAL	Oui
LA FRANCAISE DES JEUX	Oui
LA MONDIALE	Oui
LA POSTE	Oui
LAFARGE	Oui
LEGRAND	Oui
LVMH	Oui
MAAF	Oui
MACIF	Oui
MATTEL FRANCE	Oui
MEDERIC	Oui
MERIAL SAS FRANCE	Oui
METROPOLE TV	Oui
MICHELIN	Oui
MMA (MUTUELLE DU MANS ASSURANCES)	Oui
MONDADORI FRANCE	Oui
MONOPRIX	Oui
MSA - MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE	Oui

Organisme	Correspondant
NATIXIS	Oui
NEOPOST	Oui
NESTLE	Oui
NEXANS	Oui
NEXITY	Oui
NOUVELLES FRONTIERES	Oui
NRJ GROUP	Oui
PAGES JAUNES GROUPE	Oui
PERNOD RICARD	Oui
PHILIP MORRIS FRANCE SA	Oui
PHILIPS FRANCE	Oui
PIERRE ET VACANCES	Oui
PLASTIC OMNIUM	Oui
PPR	Oui
PREDICA	Oui
PRICEWATERHOUSE COOPERS FRANCE	Oui
PROCTER & GAMBLE	Oui
PSA PEUGEOT-CITROËN	Oui
PUBLICIS	Oui
RATP	Oui
REMY COINTREAU	Oui
RENAULT	Oui
REXEL	Oui
RHODIA	Oui
ROBERT BOSCH	Oui
ROQUETTE FRERES	Oui
SAFRAN	Oui
SAINT GOBAIN	Oui
SAIPEM	Oui
SANEF	Oui
SANFORD	Oui
SANOFI AVENTIS	Oui
SCANIA	Oui
SCHLUMBERGER	Oui
SCOR	Oui
SEB	Oui
SECURITAS FRANCE	Non
SERVIER	Oui
SFR - CEGETEL	Non
SHELL FRANCE	Non
SIEMENS	Oui
SNCF	Oui
SOCIETE GENERALE	Oui

Organisme	Correspondant
SODEXHO ALLIANCE	Non
SOGECAP	Oui
SONEPAR	Oui
SONY	Oui
SOUFFLET	Oui
SPERIAN PROTECTION	Oui
SPIE	Oui
SPIR COMMUNICATION	Non
STEF - TFE	Oui
STERIA	Oui
STMICROELECTRONICS	Oui
SUEZ	Oui
SYSTEME U	Oui
TECHNIP	Oui
TETRA PAK	Oui
TF1	Oui
THALES	Oui
THEVENIN DUCROT	Oui
THOMSON	Oui
TNT EXPRESS FRANCE	Oui
TOTAL	Non
TOYOTA	Oui
UNILEVER FRANCE	Oui
UNILOG	Oui
UNION IN VIVO	Oui
VALEO	Oui
VALLOUREC	Oui
VEOLIA ENVIRONNEMENT	Non
VINCI	Oui
VIVENDI UNIVERSAL	Oui
WHIRLPOOL	Oui
WOREX	Oui
XEROX FRANCE	Oui
<b>Total des réponses :</b>	<b>192</b>

## ENTREPRISES N'AYANT PAS COMMUNIQUÉ D'INFORMATION ET AYANT INDIQUÉ UN CORRESPONDANT

Organisme	Correspondant
ACCENTURE	Oui
ALTEN	Oui
APRR (AUTOROUTES PARIS-RHIN-RHÔNE)	Oui
ASSYSTEM	Oui
AUDIENS	Oui
BOLLORE INVESTISSEMENT	Oui
BUREAU VERITAS	Oui
CANAL PLUS	Oui
CARBONE LORRAINE	Oui
CEGELEC	Oui
CIMENTS FRANCAIS	Oui
CMA-CGM	Oui
COFATHEC	Oui
COMPASS GROUP	Oui
CORA	Oui
COURTOIS	Oui
ECUREUIL VIE	Oui
EDS FRANCE	Oui
EURONEXT	Oui
EUROVIA	Oui
FORCLUM	Oui
GEMALTO	Oui

Organisme	Correspondant
GENERALE DE SANTE	Oui
HERMES	Oui
IPSOS	Oui
KEOLIS	Oui
KORIAN	Oui
LACTALIS	Oui
LAGARDERE	Oui
LEROY MERLIN	Oui
LES MOUSQUETAIRES	Oui
MC DONALD'S	Oui
MICROSOFT FRANCE	Oui
RENAULT TRUCKS	Oui
SALOMON	Oui
SCHNEIDER ELECTRIC	Oui
SR TELEPERFORMANCE	Oui
TRANSDEV	Oui
UBISOFT ENTERTAINMENT	Oui
UNIBAIL	Oui
ZODIAC	Oui
<b>Total des entreprises :</b>	<b>41</b>

## ENTREPRISES N'AYANT COMMUNIQUÉ NI INFORMATION, NI CORRESPONDANT

Organisme	Correspondant
ALTADIS	Non
ALTRAN GROUPE	Non
BEIERSDORF	Non
BIC	Non
CAT	Non
CREDIT COOPERATIF	Non
CS COMMUNICATION ET SYSTEMES	Non
DASSAULT	Non
DECATHLON	Non

Organisme	Correspondant
DHL DANZAS AIR & OCEAN	Non
EUROTUNNEL	Non
IMERYS	Non
NORBERT DENTRESSANGLE	Non
NOVARTIS FRANCE	Non
OBERTHUR	Non
RODRIGUEZ GROUP	Non
SELECTION DU READER'S DIGEST	Non
TRIGANO	Non
<b>Total des entreprises :</b>	<b>18</b>

## **Annexe 5** Les correspondants locaux

**5.1 LES CORRESPONDANTS LOCAUX****Département de l'Aisne (02)**

**Karim SAIDI**  
**Centre social Europe,**  
 Avenue Robert Schuman  
 02100 Saint-Quentin  
 Permanence sur rendez-vous au : 03 23 61 27 93

**Département des Alpes-Maritimes (06)**

**Gabrielle RAU**  
**Maison de la Justice et du Droit de Nice l'Ariane**  
 156 boulevard de l'Ariane  
 06300 Nice

et

**Palais Rusca,**  
 2 place du Palais  
 06000 Nice  
 Permanence sur rendez-vous au : 04 92 17 71 16

**Département de Meurthe-et-Moselle (54)**

**Jean-Marie IOCHUM**  
**Maison de la Justice et du Droit du Haut du Lièvre**  
 Rue Laurent Bonnevey, Bat. Tilleul Argenté,  
 entrée 17bis  
 54000 Nancy  
 Permanence sur rendez vous au : 03 83 97 03 11

**Département de la Meuse (55)**

**Yves-Marie HUCHIN**  
**Préfecture de la Meuse**  
 40, rue Bourg  
 55000 Bar-le-Duc  
 Permanence sur rendez-vous au : 03 29 77 58 29

**Agglomération de Metz (57)**

**Yves-Marie HUCHIN**  
**Maison de la Justice et du Droit de Woippy**  
 17 place Jean Perrin  
 57140 Woippy  
 Permanence sur rendez-vous au : 03 87 18 50 67

**Agglomération de Thionville (57)**

**Laura TARED**  
**Conseil des Prud'homme**  
 5, rue Maréchal Joffre  
 57100 Thionville  
 Permanence sur rendez-vous au : 08 1000 5000

**Agglomération de Lille (59)**

**José BAYER**  
**Maison de la médiation et du citoyen**  
 Hôtel de ville, Place Roger Salengro  
 59000 Lille  
 Permanence sur rendez-vous au : 03 20 49 50 77

**Agglomération de Tourcoing - Roubaix (59)**

**Laurence PERU-PIROTTE**  
**Maison de la Justice et du Droit**  
 127 rue Nationale  
 59200 Tourcoing  
 Permanence sur rendez-vous au : 03 20 28 49 20

**Agglomération d'Arras (62)**

**Tina LARESTA**  
**Point d'accès au droit**  
 Quartier des nouvelles résidences, Place des Écrins  
 62223 Saint-Nicolas-les-Arras  
 Permanence sur rendez-vous au : 03 21 73 85 62

**Agglomération de Lens, Douai, Béthune (62)**

**Guy LENGART**  
**Maison de la Justice et du Droit**  
 Pavillon Desmoulins, Grande résidence  
 62300 Lens  
 Permanence sur rendez-vous au : 03 91 83 01 10

**Département du Var (83)**

**Miguel CALATAYUD**  
**Maison de la Justice et du Droit de Toulon centre**  
 Traverse des Minimes, Place Besagne  
 83000 Toulon  
 Permanence sur rendez-vous au : 04 94 87 14 60

et

**Maison de la Justice et du Droit de la Seyne-sur-Mer**  
 Le Germinal Bat. A4, quartier Berthe  
 83500 La Seyne-sur-mer  
 Permanence sur rendez-vous au 04 94 63 50 98

**Département du Vaucluse (84)**

**Jacques-Marie APACK**  
**Palais de Justice**  
 2 boulevard Limbert  
 84000 Avignon  
 Permanence sur rendez-vous au : 08 1000 5000

**Département des Vosges (88)**

**Jean-Marie IOCHUM**  
**Préfecture, bureau 113**  
 Place Foch  
 88000 Épinal  
 Permanence sur rendez-vous au : 03 29 69 88 88

## 5.2 LA SYNTHÈSE DES ÉTUDES RÉGIONALES

### IDENTIFICATION DES ACTEURS ET DES ACTIONS ENGAGÉS DANS LE DOMAINE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS SIX RÉGIONS. SYNTHÈSE DES ÉTUDES MENÉES EN 2007.

#### I - LES ÉTUDES RÉGIONALES ONT ÉTÉ COMMANDÉES PAR LA HALDE DANS LE CADRE D'UN APPEL D'OFFRES AFIN D'ACQUÉRIR UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES ACTEURS LOCAUX INVESTIS DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ.

Ces études ont démarré en janvier 2007 dans six régions (Ile-de-France, Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Martinique, Réunion), et leurs conclusions ont été rendues en juillet 2007.

Ces études comprennent chacune un recensement des acteurs au sein d'une base de données, un annuaire opérationnel et un rapport d'analyse présentant la qualification des acteurs et de leurs réseaux, les dynamiques territoriales cartographiées et les logiques partenariales.

Pour la HALDE, il s'agit tout d'abord d'obtenir une meilleure connaissance des relations de coopération existant entre les acteurs de lutte contre la discrimination dans les régions. Ces études doivent permettre à la haute autorité de déterminer les modes de collaboration possibles et, en particulier, de qualifier et accompagner les acteurs locaux en vue de la construction de coopérations.

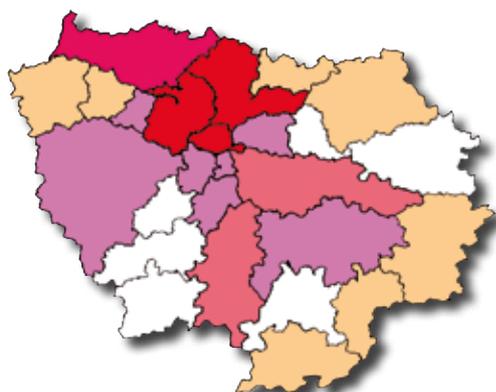
Ces études ont été suivies et coordonnées au niveau national par un comité de pilotage associant les minis-

tères de l'Intérieur, de la Justice, du Travail, ainsi que le service des droits des femmes, la délégation interministérielle aux personnes handicapées, l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

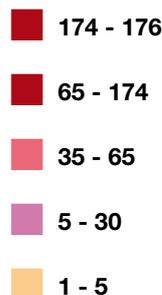
#### II - CES ÉTUDES RÉGIONALES FONT APPARAÎTRE DES TRAITS COMMUNS À TOUTES LES RÉGIONS DANS L'ORGANISATION RÉGIONALE DES ACTEURS DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.

Tout d'abord, les acteurs de la lutte contre les discriminations sont inégalement répartis au niveau régional. Dans la plupart des cas, on observe une nette concentration des acteurs autour des principaux centres démographiques et économiques. En Martinique, ils sont presque tous concentrés à Fort-de-France ; à la Réunion, dans les principaux centres urbains du littoral. Dans le Nord-Pas-de-Calais, la régionalisation des actions de lutte contre les discriminations bénéficie à l'agglomération lilloise. En Ile-de-France, on note une prépondérance des acteurs à Paris et en petite couronne, contrastant avec des zones de « vide » où aucun acteur n'est recensé, comme Étampes. En PACA, la moitié des actions sont recensées dans les Bouches-du-Rhône pour des raisons démographiques mais aussi du fait de l'existence de réseaux plus structurés dans ce département. En Rhône-Alpes, on observe une prépondérance des acteurs dans les zones urbaines et notamment dans le Rhône. Cette répartition, quoiqu'inégale, apparaît logique au regard de la répartition démographique ; elle pose néanmoins la question de sa cohérence au regard des enjeux du territoire.

#### CARTOGRAPHIE DU NOMBRE D'ACTEURS PAR ZONE D'EMPLOI EN ILE-DE-FRANCE



Densité des acteurs  
nombre d'acteurs par zone d'emploi



Source : Ernst & Young - Mapinfo

**Les acteurs liés à la lutte contre les discriminations sont, très majoritairement, dans toutes les régions étudiées, des associations.** Par exemple, à Paris, les associations représentent près de 70 % des acteurs recensés. De même, en PACA, 77 % des acteurs sont des structures associatives. Leurs financeurs, les administrations déconcentrées et les collectivités territoriales, jouent un rôle dans la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité ; au risque, dans certaines régions, d'une imbrication étroite du politique et de l'associatif aboutissant à des clivages qui font obstacle à la mise en réseau et à l'émergence d'une culture commune.

**Les acteurs associatifs apparaissent inégalement formés et ne font parfois pas la distinction entre lutte contre les discriminations et lutte contre l'exclusion,** la lutte contre les discriminations n'étant souvent qu'une de leurs missions. C'est par exemple ce que déclarent 72 % des acteurs associatifs en Rhône-Alpes. On constate parfois que des acteurs persuadés d'agir dans le domaine de la lutte contre les discriminations mènent en réalité des actions de lutte contre l'exclusion. Néanmoins, la lutte contre les discriminations est de plus en plus souvent prise en compte de manière spécifique.

Globalement, les diverses actions de lutte contre les discriminations étudiées font apparaître au moins quatre limites :

- certains critères et domaines sont plus souvent pris en compte (le critère de l'origine, celui du genre, le domaine de l'emploi) au détriment d'une approche globale ;
- l'approche juridique de la question fait souvent défaut ;

- les actions menées correspondent souvent à de la sensibilisation et prévention et l'accompagnement des victimes n'est que secondaire ;
- le public-cible n'est pas toujours pertinent.

Les structures privilégient pour la plupart un ou deux critères de discrimination. En Ile-de-France, les critères qui apparaissent le plus souvent sont l'origine et le genre. À l'inverse, l'état de grossesse et l'activité syndicale sont rarement évoqués. En PACA et en Rhône-Alpes, l'origine apparaît également comme le critère dont se saisissent le plus souvent les acteurs recensés. Au-delà de cette spécialisation de certaines structures autour de critères précis, des domaines de discriminations font l'objet d'un intérêt plus marqué de la part des acteurs. Bien souvent, c'est le domaine de l'emploi qui fait l'objet de formations et d'actions de sensibilisation. En Rhône-Alpes, 31 % des acteurs recensés agissent dans ce domaine. À la Martinique, la formation et l'emploi sont également les domaines qui sont particulièrement privilégiés. L'accent mis sur l'emploi témoigne du « poids de l'histoire ». C'est sur cette thématique que s'est construite la lutte contre les discriminations, notamment à l'échelle européenne. On constate l'influence de certains programmes européens (Equal Solimar, ESPERE, etc.) et des pouvoirs publics (ex-FASILD, ex-CODAC).

Peu de structures proposent un volet juridique dans les actions qu'elles mènent. Quelle que soit la région, le nombre d'acteurs agissant dans la lutte contre les discriminations et incluant une approche juridique sont très peu nombreux. À titre d'exemple, en Ile-de-France, sur les 581 acteurs recensés, seuls 75 intègrent une approche juridique de la question.

## Structures engagées sur le critère du sexe

Les structures interrogées se sentent concernées par la discrimination, mais envisagent rarement la question sous un angle juridique. Quand c'est le cas, les associations (essentiellement militantes) accompagnent elles-mêmes les victimes. Cela peut constituer une ébauche d'explication à la proportion assez basse de réclamations enregistrées par la HALDE sur ce critère (5 % en 2006 contre 6,1 % en 2005).

## Structures engagées sur le critère du handicap

Sur le handicap, les acteurs disposent d'une **expertise juridique forte**, matérialisée par l'existence d'un pôle ou service juridique dans les structures nationales des associations, mais d'après les témoignages recueillis, on constate les limites suivantes :

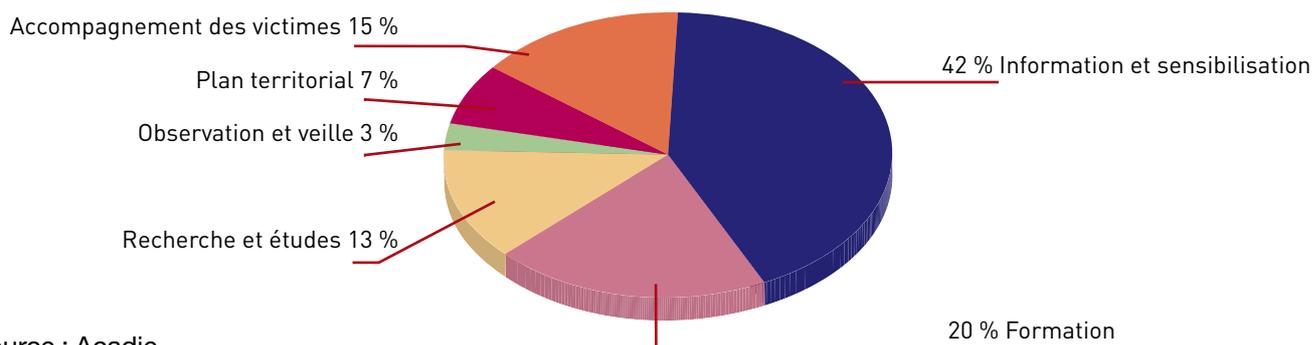
- les **antennes locales, qui emploient presque uniquement des bénévoles, manquent le plus souvent de formation** et de connaissance juridiques, et ne peuvent constituer en tant que telles des relais de plaintes ;
- leur action juridique est le plus souvent **orientée par la compréhension et l'application des lois sur le handicap** : aborder les problèmes par le biais de la discrimination n'est pas encore un réflexe, du moins au niveau des antennes de terrain.

Cette limite doit être mise en regard des modes d'actions qui sont privilégiés : la sensibilisation et la prévention. De fait, en PACA, la moitié des actions menées portent sur la sensibilisation et la formation, un quart concernent l'écoute et l'accompagnement des victimes. On observe, par exemple à la Réunion, des insuffisances en matière d'encadrement et de soutien aux victimes. Il apparaît que la sensibilisation et la formation sont peut-être une mobilisation préalable à l'accueil et au soutien des victimes présumées. Pour autant, une évolution sensible est perceptible, les actions apparaissant s'orienter désormais vers

l'accueil du public et la prise en compte de la dimension juridique du sujet.

Quant au public-cible auquel les actions s'adressent, dans le Nord - Pas-de-Calais, les actions visent des publics exposés au risque de discriminer (services publics, entreprises, intermédiaires de l'emploi et du logement), ce qui est essentiel pour la prévention des discriminations. Inversement, seules 15 % des actions menées dans le Nord-Pas-de-Calais sont à destination de personnes s'estimant victimes de discriminations. À l'inverse, en PACA, une forte proportion d'actions (40 %) s'adresse à ce public.

### LA RÉPARTITION DES TYPES D'ACTION EN NORD-PAS-DE-CALAIS



Source : Acadie

On peut souligner la difficile coordination entre les acteurs de la lutte contre les discriminations. Ce constat doit être nuancé selon les régions, et les causes de ce phénomène diffèrent selon les zones étudiées. À la Réunion, les auteurs de l'étude constatent un manque de coordination entre les acteurs, qui s'explique notamment par l'absence d'un acteur public fédérateur. En Rhône-Alpes, le manque de coordination serait en lien avec les modalités de financement: les acteurs se sentent en concurrence entre eux et, de ce fait, les connaissances, les outils et les méthodes ne se partagent pas. En Ile-de-France, la plupart des organismes s'inscrivent dans le cadre de fédérations ou réseaux structurés et les actions des antennes locales sont impulsées par le centre. De manière générale, les auteurs de l'étude n'ont observé que peu de liens entre les différentes structures.

### **III - CES ÉTUDES ONT PERMIS DE METTRE EN LUMIÈRES CERTAINES PARTICULARITÉS RÉGIONALES**

À la Martinique, le territoire est marqué par plusieurs spécificités. Les acteurs, peu nombreux, sont dans une posture de retrait, notamment parce que le concept de discrimination est selon eux connoté « France hexagonale ». La discrimination est aujourd'hui peu prise en compte en Martinique. Calquer les problématiques de la discrimination en Martinique sur celles de la métropole constitue, selon les acteurs, une absence de prise en compte des spécificités locales. L'ensemble des acteurs martiniquais souligne la difficulté de mettre en évidence les pratiques discriminatoires.

La Réunion se caractérise par un faible nombre d'acteurs agissant réellement dans la lutte contre les discriminations, mais un potentiel important d'acteurs susceptibles d'agir à court ou moyen terme. Si ces structures interviennent aujourd'hui plus dans le domaine de la lutte contre l'exclusion, elles peuvent élargir leur champ à la lutte contre les discriminations.

En Nord - Pas-de-Calais, on observe que les actions de lutte contre les discriminations s'inscrivent de plus en plus dans un cadre durable. La mobilisation s'opère à différents niveaux : réseaux de professionnels, mise en œuvre de projets au niveau des villes, tentatives d'impulsion départementale. Les acteurs tentent

de passer du stade de la connaissance des discriminations, de leur appréhension, à l'action elle-même.

En Ile-de-France et en PACA, une logique de réseau se met progressivement en place. Ces partenariats s'illustrent par certains projets. Ainsi, en Ile-de-France, des coopérations locales ont été établies dans le cadre du volet emploi de nombreux contrats de ville sous la forme de plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail. La démarche, initiée à partir de 2001 par l'État et le FASILD, visait à aider les acteurs locaux de tous statuts à élaborer et mettre en œuvre un plan territorialisé.

Les auteurs de l'étude en PACA soulignent quant à eux la spécificité du fonctionnement des acteurs de la lutte contre les discriminations. Un noyau dur d'acteurs militants se saisit de la question des discriminations et organise notamment des débats publics. D'autres acteurs se trouvent ainsi sensibilisés à la lutte contre les discriminations. Les formations se développent alors et touchent des acteurs toujours plus nombreux, ce qui aboutit à la création de réseaux, qui mènent des actions communes, à l'image des plans de lutte contre les discriminations. Le système se pérennise avec la mise en œuvre d'un système de veille. En outre, on constate en PACA que la majorité des acteurs intervient sur l'ensemble des critères de discriminations. L'approche généraliste est ainsi privilégiée, ce qui est plus rarement le cas dans les autres régions. De la même manière, un grand nombre d'actions menées sont transversales et concernent tous les domaines.

Ces études font apparaître, par exemple en PACA, un cheminement du déni à la mobilisation, de la compréhension des phénomènes à la formation en droit. Ces étapes ne sont ni obligatoires ni systématiques. Un retour en arrière reste possible, compte tenu du rôle éminent joué par quelques personnes, fédérant seules les énergies. L'écart souvent observé entre les déclarations des responsables associatifs et l'action réellement conduite, peut indiquer que l'évolution des actions a précédé la prise de conscience politique.

Les études ont été restituées localement, les annuaires sont à disposition, et les résultats ont paru pertinents. Déjà, l'Alsace s'en est inspirée pour réaliser un diagnostic comparable.

## IV - RECOMMANDATIONS ET ATTENTES EXPRIMÉES PAR LES ACTEURS LOCAUX

Les recommandations sont de quatre ordres.

**Dans toutes les régions apparaît un besoin de sensibilisation d'information et de formation**, même si les besoins varient selon les régions. Il s'agit notamment de clarifier les concepts et le champ d'action en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, de mettre fin aux confusions entre lutte contre les discriminations et lutte contre l'exclusion. En outre, les acteurs locaux souhaitent une formation juridique, afin de pouvoir diriger au mieux les victimes et souligner les risques encourus. Ces formations seraient plus efficaces intégrées au droit commun des formations dispensées, renouvelées en permanence et dispensées par les têtes de réseaux.

**L'approfondissement de l'identification des différents acteurs locaux apparaît nécessaire.** Les études régionales ont permis l'élaboration d'un annuaire, celui-ci doit être régulièrement actualisé et diffusé largement. Il doit réaliser un état des lieux du « qui-fait-quoi » pour chaque territoire, favoriser les partenariats et la mutualisation des moyens, afin d'éviter les doublons. Cette identification ne dit rien des compétences, qui restent à expertiser.

**La constitution de véritables réseaux régionaux doit être favorisée.** La structuration de réseaux peut se faire par l'organisation de rencontres régulières ou de forums d'action en ligne, et être soutenue par la mise à jour régulière d'un référentiel de bonnes pratiques. Cette coopération peut être formalisée dans des accords cadres détaillant les objectifs et le champ d'action de chacun. Les réseaux et les outils dont ils disposent favorisent alors la durabilité des actions et évitent notamment que des dynamiques perdent leur élan en raison de l'absence de cadre d'actions identifié.

**L'aide aux victimes de discrimination doit être renforcée.** Il s'agit de s'appuyer sur les acteurs, sensibilisés et agissant déjà contre les discriminations, pour renforcer l'accès au droit des victimes de discrimination. Pour ce faire, il convient d'adopter une stratégie flexible en définissant des modes de coopération pertinents et adaptés.

**À l'égard de la HALDE, les acteurs locaux manifestent leurs besoins d'information.** Les acteurs attendent une communication de la HALDE non seulement à destination des acteurs agissant ou non pour la lutte contre les discriminations mais également en direction des institutions locales, des élus, des associations, des syndicats. Parallèlement à la communication institutionnelle, l'action régionale de la HALDE contribue à cette diffusion d'informations.

Plus généralement, **les acteurs souhaitent que se développe une offre de formation dans le domaine de la lutte contre les discriminations.** La demande de formations est particulièrement importante pour les questions juridiques. Plusieurs acteurs ont déjà répondu à ce besoin, mais de manière spécifique (l'ACSE sur les discriminations ethniques, le service public de l'emploi sur les discriminations dans l'emploi). Pour sa part, la HALDE met d'ores et déjà à disposition ses documents d'information (dépliants, affiches), sensibilise via les délégués régionaux et les correspondants locaux et met ses outils de formation à disposition (« e-learning »).

En outre, les acteurs locaux appellent à une **coordination et animation des initiatives régionales.** Ils semblent souhaiter la création de groupes de travail ou l'élaboration de partenariats, et que la HALDE y prenne place. La haute autorité doit inciter au développement d'actions, principalement d'aide aux victimes, dont les partenaires locaux ont le plus de difficultés à se saisir.

## **Annexe 6** Les conventions

Les conventions signées en 2007 au niveau national figurent dans l'ordre chronologique.

- 6. 1 Convention avec l'ANPE du 9 février 2007**
- 6. 2 Convention avec l'USH du 13 mars 2007**
- 6. 3 Convention avec la CNAB du 18 avril 2007**
- 6. 4 Convention avec le ministère de la Défense du 3 mai 2007**
- 6. 5 Convention avec le CEDRA du 20 septembre 2007**
- 6. 6 Convention avec le CNDP du 25 octobre 2007**
- 6. 7 Convention avec la gendarmerie du 21 décembre 2007**
- 6. 8 Convention avec l'ADF du 8 janvier 2008**

## **6. 1 CONVENTION AVEC L'ANPE (AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI) DU 9 FÉVRIER 2007**

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, Monsieur Louis SCHWEITZER,

Et

L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), Le Galilée 4, rue Galilée 93198 Noisy-le-Grand Cedex représentée par son directeur général, Monsieur Christian CHARPY,  
La haute autorité et l'ANPE sont ci-après dénommées collectivement les « parties ».

### **Préambule**

L'ANPE a inscrit la lutte contre les discriminations à l'embauche comme orientation prioritaire dans le 4<sup>e</sup> contrat de progrès ÉTAT-ANPE 2006-2010. Celui-ci réaffirme les missions de service public confiées à l'agence, notamment le placement de tous les demandeurs d'emploi sans exclusive ni discrimination.

L'ANPE est engagée depuis longtemps dans la lutte contre les discriminations. Elle souhaite aujourd'hui renforcer son engagement et inscrire la lutte contre les discriminations au cœur des pratiques professionnelles des agents de l'ANPE.

Signataire de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité, l'ANPE a réaffirmé en 2005 son engagement, notamment en interne, dans le cadre de sa gestion des ressources humaines mais aussi en direction de ses clients, entreprises et demandeurs d'emploi.

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 engagés dans des démarches de progrès afin de développer des actions d'information et de sensibilisation qui contribuent à la promotion de l'égalité.

Les discriminations présentes sur le marché du travail notamment au moment de l'embauche persistent et prennent souvent des formes complexes. Elles se manifestent certes parfois de manière directe, mais également de manière indirecte ou de façon inconsciente et non intentionnelle.

Plusieurs actions sont nécessaires et peuvent être engagées pour corriger cette situation.

La contribution de chaque acteur dans le champ de ses missions et de ses responsabilités propres doit permettre de faciliter une prise de conscience, de faire évoluer les mentalités et les pratiques professionnelles.

C'est la raison pour laquelle la haute autorité et l'ANPE ont décidé d'engager un partenariat actif.

### **Article 1<sup>er</sup> : Objet de la convention**

La HALDE et l'ANPE engagent une collaboration afin de mieux lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité.

### **Article 2 : Information et échanges**

La HALDE mettra à disposition de l'agence des informations utiles, notamment de nature juridique, et des réunions communes pourront être organisées, en tant que de besoin, pour expliciter ses décisions.

Par ailleurs, l'ANPE sera associée aux groupes de travail que la HALDE met en place, et qui pourraient la concerner.

Ainsi, L'ANPE est représentée au sein du groupe de travail consacré à l'élaboration du « cadre pour agir et rendre compte », associant les organismes publics et

privés de placement, en vue de la définition commune d'indicateurs qualitatifs en matière de prévention des discriminations à l'embauche.

L'ANPE communiquera à la HALDE les informations relatives aux méthodes et outils spécifiques qu'elle développe, sur le champ de la lutte contre les discriminations.

L'agence pour l'emploi s'engage à assurer, dans toutes ses implantations, la diffusion des supports de communication édités par la haute autorité.

### **Article 3 : Remontée des bonnes pratiques**

S'agissant des actions de promotion de l'égalité, les parties mettront en commun leurs informations sur l'identification de bonnes pratiques et mobiliseront leurs compétences sur le soutien à l'ingénierie de sensibilisation et de formation en direction de leurs agents.

La HALDE et l'ANPE échangeront des informations sur les initiatives repérées et assureront leur diffusion sur leurs supports respectifs de communication, notamment les sites Internet ou dans leurs publications.

Dans ce cadre, les actions menées en direction des entreprises et notamment des PME et des TPE sur la prévention des discriminations, ainsi que les actions d'accompagnement développées par les agences envers les demandeurs d'emploi susceptibles d'être victimes de discriminations, feront l'objet d'échanges approfondis.

### **Article 4 : Suivi de la convention**

Les parties assureront le suivi de l'exécution de la présente convention, dans le cadre d'un groupe de travail commun associant notamment la direction de

la promotion et de l'égalité, la direction du programme lutte contre les discriminations ANPE et les services ANPE concernés, notamment sa direction juridique.

Ce groupe de travail se réunit au moins trois fois par an et en tant que de besoin, à l'initiative d'une des deux parties.

### **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 HALDE et l'ANPE afin d'analyser les résultats d'un point de vue qualitatif et quantitatif, à savoir :

- 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 9 février 2007  
En deux exemplaires originaux.

Les signataires :

Le Président de la HALDE  
**Louis SCHWEITZER**

Le directeur général de l'ANPE  
**Christian CHARPY**

## **6. 2 CONVENTION AVEC L'USH (UNION SOCIALE POUR L'HABITAT) DU 13 MARS 2007**

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

L'Union sociale pour l'habitat, confédération regroupant les fédérations d'organismes d'Hlm et leurs associations régionales, 14 rue Lord Byron 75008 Paris, représentée par son président, Michel DELEBARRE.

### **Préambule**

La haute autorité a reçu pour mission de lutter contre toutes les discriminations prohibées par la loi ou par

un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France et d'assurer la promotion de l'égalité.

Pour mener à bien cette mission, la haute autorité développe des partenariats avec les acteurs institutionnels, privés et associatifs afin de promouvoir des démarches de sensibilisation et de diffusion des bonnes pratiques. Elle soutient le développement des collaborations locales déjà engagées entre acteurs du logement et acteurs de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité.

L'Union sociale pour l'habitat regroupe environ 800 organismes de logements sociaux, offices publics d'Hlm, entreprises sociales pour l'habitat, sociétés coopératives Hlm et sociétés anonymes de crédit immobilier. Les organismes de logements sociaux ont reçu pour mission la construction, l'aménagement, l'attribution et la gestion des logements locatifs sociaux visant à améliorer les conditions d'habitat des personnes de ressources modestes et défavorisées. Ils participent à la mise en œuvre du droit au logement et contribuent à la nécessaire mixité sociale des villes et des quartiers (art. L. 411 du CCH). Ils logent en proportion très importante des personnes susceptibles d'être victimes de discriminations.

En tant qu'acteur important du secteur du logement, l'Union sociale pour l'habitat souhaite contribuer pleinement à la prévention des discriminations et favoriser la promotion de l'égalité dans le respect de ses missions définies par le CCH.

Différentes actions ont été menées par l'union sociale pour l'habitat afin de prévenir les risques de discrimination. Ces actions sont destinées à favoriser un accès égal au logement social pour les personnes immigrées mais aussi d'autres types de population comme les personnes handicapées. Elles ont pu se traduire par : publication de guides à l'attention des organismes, organisation de journées professionnelles, de journées de sensibilisation...

La présente convention a pour objet de favoriser un partenariat pour conduire des actions répondant aux objectifs communs de prévention des discriminations dans le secteur de l'habitat et du logement social.

### Axes de collaboration

Dans cette perspective, la haute autorité et l'Union engagent une collaboration portant sur les axes suivant :

- renforcer la sensibilisation et l'information des organismes d'Hlm sur les mécanismes et les phénomènes de discrimination et sur leur perception par les personnes concernées ;

- mieux prendre en compte la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité dans les formations professionnelles et dans l'emploi de l'Union sociale pour l'habitat ;
- engager une réflexion par la constitution de groupes de travail ;
- développer une information réciproque entre l'Union et la HALDE ;
- aider les organismes à exercer leurs responsabilités et à améliorer leurs pratiques en matière de promotion de l'égalité et de prévention des discriminations.

### Article 1<sup>er</sup> : Renforcer la sensibilisation et l'information des organismes d'Hlm sur la réalité des phénomènes de discrimination

L'Union sociale pour l'habitat dispose de différents leviers d'information des organismes :

- animation à l'initiative des associations régionales Hlm de réunions d'information auxquelles s'associera la HALDE ;
- information régulière et promotion des bonnes pratiques dans la revue Actualités Habitat ainsi que dans l'espace « Pratiques-outils-méthodes » ouvert aux organismes d'Hlm sur le site de l'Union. La HALDE contribuera à cette information ;
- dossier thématique sur la prévention des discriminations qui comportera des commentaires d'arrêts rédigés par les juristes de la haute autorité et de l'Union sociale pour l'habitat. Ce dossier pourra être diffusé par les revues de l'Union ou sous forme d'un cahier spécial.

La HALDE dispose sur son site Internet d'un répertoire de bonnes pratiques. Le partenariat avec l'Union devrait permettre d'identifier de nouvelles bonnes pratiques pour informer le plus largement sur l'existence de ces actions.

### Article 2 : Mieux prendre en compte la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité dans les formations professionnelles et dans l'emploi de l'Union sociale pour l'habitat

La haute autorité doit, conformément à la mission qui lui est confiée, favoriser la mise en œuvre de programmes de formation.

L'Union dispose d'une filiale, organisme de formation, l'AFPOLIS qui propose un programme de formation à l'attention des organismes Hlm.

Cette filiale intègre la question de la lutte contre les discriminations et de l'égalité dans ses programmes de formation. Elle s'appuie notamment sur les enseignements du programme EQUAL de lutte contre les discriminations.

Des réunions de travail seront organisées entre la

HALDE et l'AFPOLS pour définir selon quelles modalités renforcer cette dimension dans les formations proposées par l'AFPOLS, voire concevoir un module spécifique.

Dans le domaine de l'emploi, une réflexion commune sera engagée sur la sensibilisation des dirigeants et des responsables des ressources humaines des organismes d'Hlm.

### **Article 3 :** Engager des réflexions par la constitution d'un groupe de travail

La question de l'accès au logement social et des attributions est un sujet particulièrement sensible en raison, d'une part, du décalage important entre l'offre et la demande et la tension du marché et, d'autre part, de la complexité du processus de décision qui associe de nombreux acteurs et rend difficile toute la compréhension souhaitable des mécanismes de décision des organismes et de leurs partenaires.

Dans ce contexte, l'Union sociale pour l'habitat et la HALDE s'interrogent sur la manière de faire évoluer les pratiques dans le domaine des attributions et des enquêtes sociales.

Dans cette perspective, les parties décident la mise en place d'un groupe de travail sur les modalités d'exercice par les organismes et par leurs partenaires de leurs responsabilités respectives dans ce domaine.

### **Article 4 :** Développer un engagement réciproque d'information

L'engagement réciproque porte sur une analyse et une information relatives aux cas généraux de réclamations dont la HALDE est saisie et sur les recommandations générales faites aux organismes pour y remédier.

Il s'agit pour l'union d'informer régulièrement les organismes sur ces motifs afin de les aider à anticiper certaines difficultés et à éviter des comportements et des pratiques discriminatoires.

### **Article 5 :** Aider les organismes à exercer leurs responsabilités et à améliorer leurs pratiques en matière de promotion de l'égalité et de prévention des discriminations

Cette action devrait permettre aux organismes d'exercer leurs responsabilités avec une sécurité suffisante quant à la légitimité de leurs pratiques.

### **Article 6 :** Comité de pilotage

Un comité de pilotage composé de représentants de l'union et de la HALDE sera chargé de suivre la mise en œuvre de la présente convention. Ce comité de pilotage sera chargé de suivre l'évolution des différentes actions prévues et de procéder à l'évaluation prévue ci-dessous.

### **Article 7 :** Durée - Évaluation

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an. Elle donnera lieu à une évaluation conjointe par la HALDE et l'union afin d'analyser les résultats d'un point de vue qualitatif et quantitatif, à savoir :

- impact des actions sur la prévention des différents types de discrimination ;
- conformité des résultats à l'objet de la convention ;
- réajustement possible des actions menées en fonction des résultats.

### **Article 8 :** Résiliation

La présente convention peut être résiliée à la demande de l'une des parties sous réserve d'un préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 13 mars 2007

En deux exemplaires originaux, soit un pour chaque partie.

Les signataires :

Le Président de la HALDE  
**Louis SCHWEITZER**

Le Président de l'Union sociale pour l'habitat  
**Michel DELEBARRE**

### 6.3 CONVENTION AVEC LA CNAB (CONFÉDÉRATION NATIONALE DES ADMINISTRATEURS DE BIENS) DU 18 AVRIL 2007

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 confédération nationale des administrateurs de biens, dont le siège social est à Paris 8e, rue du Rocher n° 53, représentée par son président en exercice, Serge IVARS. La HALDE et la CNAB 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 concernés afin de promouvoir des démarches de sensibilisation et de diffusion des bonnes pratiques.

La CNAB est un syndicat professionnel rassemblant des spécialistes de la gestion immobilière. Elle a pour mission la défense des intérêts de ses membres et de leurs clients propriétaires ou copropriétaires. Elle assure à la fois une mission de conseil, de mandataire et de gestion immobilière.

Malgré l'existence d'un arsenal juridique et de décisions juridictionnelles de plus en plus nombreuses, les discriminations persistent dans le domaine du logement. Cette situation nécessite la sensibilisation et l'information des acteurs. La présente convention a pour objet de favoriser un partenariat pour conduire des actions répondant aux objectifs communs de prévention des discriminations dans le secteur de l'habitat et du logement privé.

#### Axe de collaboration :

Dans cette perspective, la HALDE et la CNAB engagent une collaboration portant sur les axes suivants :

- construire des outils de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité ;
- renforcer la sensibilisation et l'information des

- adhérents sur les phénomènes de discrimination ;
- développer une information réciproque entre la HALDE et la CNAB ;
- engager une réflexion par la constitution de groupes de travail réunissant les acteurs du logement privé.

#### Article 1<sup>er</sup> : Construire des outils de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité

La CNAB élabore des outils d'information à destination de ses adhérents. Ces outils pourront servir de relais auprès des adhérents sur la question des discriminations :

- la revue Administrer, revue professionnelle de l'administrateur de biens, qui traite de sujets portant sur l'actualité juridique et comporte des analyses juridiques, des jurisprudences, consacrera un dossier thématique à la question des discriminations dans le logement privé ;
- la CNAB s'est dotée, depuis près de 10 ans, d'un code de déontologie qui devrait désormais intégrer un rappel de la loi concernant les discriminations associées à d'éventuelles sanctions disciplinaires. Ce rappel correspond aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal et aux articles 1<sup>er</sup>, 22-1 et 22-2 de la loi Mermaz n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs.

De plus, les parties s'engagent à élaborer des outils afin de favoriser et d'identifier les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations.

#### Article 2 : Renforcer la sensibilisation et l'information des adhérents sur les phénomènes de discrimination

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, des échanges HALDE-CNAB devraient permettre d'élaborer des contenus de formation sur le droit existant et les bonnes pratiques qui pourraient être diffusés aux adhérents de la CNAB.

#### Article 3 : Développer un engagement réciproque d'information

L'engagement réciproque porte sur une analyse et une information relatives aux cas généraux de réclamations dont la HALDE est saisie et sur les recommandations générales faites aux organismes pour y remédier.

Il s'agit pour la CNAB d'informer régulièrement les adhérents sur ces motifs afin de les aider à anticiper

certaines difficultés et à éviter des comportements et des pratiques discriminatoires.

**Article 4 :** Engager une réflexion par la constitution de groupes de travail réunissant les acteurs du logement privé

La HALDE s'interroge sur la manière de faire évoluer les pratiques dans le domaine du logement privé. C'est pourquoi, elle institue un groupe de travail rassemblant les principaux représentants des acteurs du logement privé. Ce groupe de travail vise à favoriser une réflexion commune et à élaborer un cadre de référence pour constituer une mobilisation générale sur la question du logement privé.

**Article 5 :** Comité de pilotage

La supervision et l'évaluation régulière de la convention seront assurées par un comité de pilotage composé de représentants de la CNAB et de la HALDE. Ce comité de pilotage se réunira au moins une fois par an afin de suivre l'évolution des différentes actions menées.

**Article 6 :** 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 CNAB 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 7 :** 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 18 avril 2007

En deux exemplaires originaux, soit un pour chaque partie.

Les signataires :

Le Président de la HALDE  
**Louis SCHWEITZER**

Le président de la CNAB  
**Serge IVARS**

**6. 4 CONVENTION AVEC LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE DU 3 MAI 2007**

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 à PARIS - 75009

Ci-après désignée et représentée par son Président, Monsieur Louis SCHWEITZER d'une part

Et

Le ministère de la Défense,  
Sis 14, rue Saint-Dominique à PARIS - 75007  
Représenté par Madame Michèle ALLIOT-MARIE, ministre de la Défense, d'autre part,

**Il est préalablement exposé ce qui suit :**

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a reçu pour mission de lutter contre 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 les actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en œuvre de programmes de formation.

La défense consiste à assurer en tout temps, en toutes circonstances et contre toutes les formes d'agression, la sécurité et l'intégrité du territoire, ainsi que la vie de la population. Elle pourvoit de même au respect des alliances, traités et accords internationaux.

L'armée de la République est au service de la Nation. Le ministre de la Défense est responsable, sous l'autorité du Premier ministre, de l'exécution de la politique militaire. Il a notamment autorité sur l'en-

semble des forces et services des armées et est responsable de leur sécurité.

Le ministère de la Défense met en œuvre la politique générale du personnel militaire et civil de la défense ainsi que la politique relative à la réserve militaire et, à ce titre, mène une politique active de recrutement et de formation de jeunes Français hommes et femmes, sans autre considération que celle de leurs aptitudes aux métiers de la défense.

Il contribue enfin au lien Armées-Nation et est responsable de la journée d'appel et de préparation à la défense (JAPD) et dans ce cadre participe, en faveur des jeunes citoyens, à l'insertion et à la lutte contre les exclusions. Il prolonge cette action dans le cadre du programme en développement « Défense 2<sup>e</sup> chance ».

Le ministère de la Défense rappelle les contraintes spécifiques d'emploi auxquelles sont soumis ses personnels pour l'accomplissement des missions qui lui sont confiées par la Constitution (contrainte de nationalité, nécessité d'aptitude physique, conditions d'habilitation à la protection du secret de la Défense, restrictions concernant certains emplois).

### Article 1<sup>er</sup>

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et le ministère de la Défense conviennent d'un partenariat aux fins de faire connaître les bonnes pratiques de nature à lutter contre les discriminations prohibées par la loi.

Les objectifs de cette collaboration consistent notamment à informer et mobiliser les services du ministère de la Défense en les sensibilisant à la diversité des discriminations.

### Article 2

Le ministère de la Défense fera appel à l'expertise de la HALDE dans le cadre d'actions d'information et de formation.

Les deux parties contribueront à la promotion des différentes actions de lutte contre les discriminations en développant la réflexion et les échanges sur des sujets communs.

### Article 3

Des rencontres régulières seront organisées entre la haute autorité et le ministère de la Défense pour assurer la promotion des différentes actions de lutte contre les discriminations menées par les deux parties.

Il est créé un comité de pilotage ministère de la Défense-HALDE qui se réunira au moins une fois par an pour assurer le suivi de la présente convention.

Chaque institution désignera un correspondant pour faciliter la mise en œuvre des actions de ce partenariat.

Pour le ministère de la Défense, cette fonction sera assurée par la direction des affaires juridiques déjà en charge des relations avec la CNIL, la CADA et le médiateur de la République.

Pour la HALDE, cette fonction sera assurée sous l'autorité de la direction générale.

### Article 4

La présente convention pourra faire l'objet d'avenants avec les différents services et armées.

Un avenant particulier précisera des actions spécifiques de sensibilisation et de formation des gendarmes.

### Article 5

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans à compter de sa signature.

Les deux parties prévoient de préparer le renouvellement de la présente convention dans les six mois précédant son échéance.

Fait à Paris, le 3 mai 2007

En deux exemplaires originaux, soit un pour chaque partie.

Pour la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Le Président  
**Louis SCHWEITZER**

Pour le ministère de la Défense  
Le ministre de la Défense  
**Michèle ALLIOT-MARIE**

## **6. 5 CONVENTION AVEC LE CEDRA (CENTRE D'ÉTUDES DES DISCRIMINATIONS, DU RACISME ET DE L'ANTISÉMITISME) DU 20 SEPTEMBRE 2007**

Entre :

l'association dénommée : « CEDRA – centre d'études des discriminations, du racisme et de l'antisémitisme », sise au 35 rue Saint-Dominique 75007 Paris, représentée par son président dûment mandaté par son conseil d'administration, Monsieur Joël THORAVALE, désigné ensuite comme « le CEDRA »,

Et

l'autorité administrative indépendante dénommée « HALDE – haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité », sise au 11 rue Saint-Georges 75009 Paris, représenté par son Président, Monsieur Louis SCHWEITZER, désignée ensuite comme « la HALDE »

**Il est convenu ce qui suit :**

### **Préambule**

À la suite d'un appel d'offres européen, l'association CEDRA a été chargée par la FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) de réaliser la partie française du programme Raxen (Racism and Xenophobia European Network), selon un programme de travail remis en réponse à l'appel d'offres, dans le cadre d'un consortium piloté par le CEDRA et constitué des chercheurs et responsables venant des organismes suivants :

- la CNCDH (Commission nationale consultative des Droits de l'homme) ;
- le CEVIPOF (Centre de recherches politiques de Sciences Po) ;
- l'INED (Institut national d'études démographiques) ;
- le CADIS (Centre d'analyse et d'intervention sociologique) ;
- le réseau RECI (Réseau et centres de ressources pour l'égalité des chances et l'intégration).

Le CEDRA a signé le 5 avril 2007, un contrat cadre référencé 2007-2-EUMC02/2006/3102/04-26 avec la FRA pour le programme de travail 2007-2010 du programme Raxen. Des conventions contractualiseront les relations de travail entre le CEDRA, signataire du contrat de prestations avec la FRA, et les organismes se trouvant en position de membres associés, partenaires ou sous-traitants du CEDRA dans la réalisation du

contrat liant ce dernier à la FRA. Tel est le cas de la présente convention avec la HALDE, qui n'adhère pas à l'association CEDRA mais en devient membre associé, à ce titre elle apporte une contribution scientifique aux rapports remis par le CEDRA à la FRA.

Le partenaire désigné ci-dessus reconnaît avoir pris connaissance des objectifs et des règles de fonctionnement relatives au projet et avoir donné son accord en signant l'engagement de participer en tant que membre associé aux travaux du CEDRA.

Le présent contrat comporte 7 articles.

### **Article 1<sup>er</sup> : Objet**

Par la présente convention, la HALDE devient membre associé du CEDRA, à ce titre - sans être adhérente à l'association - elle est associée à part entière aux travaux de l'association et s'engage à fournir, dans le cadre de la rédaction des rapports transmis à la FRA, toutes les données disponibles en termes de :

- discriminations ethniques, raciales, religieuses dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, du logement et de la santé ;
- bonnes pratiques mises en œuvre pour lutter contre ces discriminations et pour promouvoir l'égalité.

### **Article 2 : Modalités financières**

En tant que membre associé du CEDRA, la contribution de la HALDE aux travaux de l'association se fait à titre gracieux.

Dans le cas où une contribution spécifique serait demandée à la HALDE, cette dernière pourra être rémunérée, à condition qu'un contrat spécifique de sous-traitance, fixant l'objet et les modalités financières de la contribution, soit établi entre la HALDE et le CEDRA.

### **Article 3 : Publication des données**

Le CEDRA s'engage à n'utiliser les données communiquées par la HALDE que comme contributions apportées aux rapports rédigés dans le cadre du programme Raxen. La FRA est seule destinataire de ces rapports.

Seuls la FRA et le CEDRA sont autorisés à rendre publiques les données contenues dans les rapports Raxen.

La publication par la FRA des données nationales contenues dans les rapports qu'elle reçoit n'interviendra – au plus tôt – qu'un an après qu'elles lui aient été communiquées. De ce fait, les données transmises par la HALDE au CEDRA ne seront jamais rendues publiques par la FRA ou par le CEDRA avant qu'elles aient été publiées par la HALDE elle-même, dans son rapport annuel.

Par la présente convention, le CEDRA s'engage à protéger la confidentialité des données que lui transmet la HALDE et à veiller à ce qu'elles ne soient jamais rendues publiques avant que la HALDE elle-même n'en ait fait état dans son rapport annuel.

#### Article 4 : Obligations de l'organisme

L'organisme s'engage à :

- respecter le programme de travail, le calendrier et les consignes données par le représentant du CEDRA ;
- participer aux réunions de travail ;
- mettre à disposition les moyens humains et techniques nécessaires à la réalisation des tâches prévues à l'article 1 ;
- respecter la stricte confidentialité imposée par la FRA : l'organisme ne doit pas utiliser à des fins propres ou divulguer à des tiers, les informations et les documents dont il aurait eu connaissance grâce à sa participation aux travaux du programme Raxen.

#### Article 5 : Durée et renouvellement

Le présent contrat commence à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2007 et s'achèvera le 31 décembre 2010, date à laquelle le contrat entre le CEDRA et la FRA prendra fin.

Le CEDRA a signé le 5 avril 2007, un contrat cadre référencé 2007-2-EUMC02/2006/3102/04-26 avec la FRA

pour le programme de travail 2007-2010 du programme Raxen. La poursuite éventuelle du programme Raxen au-delà de 2010 est soumise à une nouvelle procédure d'appel d'offres de la part de la FRA.

#### Article 6 : Litiges

En cas de non-respect, par l'une ou l'autre des parties, des engagements réciproques inscrits dans la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre partie à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

En cas de litiges, le tribunal administratif de Paris sera seul compétent.

#### Article 7 : Modifications

Toute modification fera l'objet d'un avenant.

Fait en double exemplaire, à Paris, le 20 septembre 2007

Pour la HALDE,  
**le Président, Louis SCHWEITZER**

Pour le CEDRA,  
**le président, Joël THORAVAL**

---

## 6. 6 CONVENTION AVEC LE CNDP (CENTRE NATIONAL DE DOCUMENTATION PÉDAGOGIQUE) DU 25 OCTOBRE 2007

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, M. Louis SCHWEITZER,

Et

Le centre national de documentation pédagogique, établissement public national à caractère administratif régi par les articles D 314-70 et suivants du code de l'éducation, sis avenue du Futuroscope, téléport 1, bâtiment @4, 86961 FUTUROSCOPE Cedex, Chasse-neuil-du-Poitou, représenté par son directeur général, Patrick DION

### Préambule

Le centre national de documentation pédagogique (CNDP) exerce auprès des établissements d'enseignement et des communautés universitaires et éducatives une mission d'édition, de production et de diffusion des ressources éducatives, dans tous les domaines de l'Éducation.

Le CNDP a développé, par l'intermédiaire de son département « Ville & Éducation » un centre de ressources Ville-École-Intégration, qui est :

- un témoin de l'évolution des politiques éducatives, du côté des publics fragiles et migrants ;
- un « analyseur » de ces politiques par le biais de la revue Diversité (créée le 1<sup>er</sup> septembre 1973 sous le titre Migrants-Formation) ;
- un fonds documentaire (6 000 ouvrages, 200 revues, 600 thèses) ;
- il exerce une veille documentaire : base de données et revue Actualité ;
- il joue un rôle d'expert et de pilotage du réseau

CNDP-CRDP dans le domaine de l'immigration et de l'intégration ;

- il publie des outils pédagogiques à destination des enseignants en charge des élèves nouvellement arrivés en France et des enfants du voyage (collection Les Cahiers de Ville-École-Intégration).

La HALDE 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 engagés dans des démarches de progrès afin de développer des actions d'information et de sensibilisation qui contribuent à la promotion de l'égalité.

Les discriminations existent également dans le secteur de l'Éducation, et peuvent prendre souvent des formes complexes et insidieuses. Elles peuvent se manifester parfois de manière directe, mais souvent de manière indirecte, voire de façon inconsciente et non intentionnelle.

Plusieurs actions sont nécessaires et peuvent être engagées pour corriger cette situation.

La communauté éducative est composée de nombreux acteurs. C'est pourquoi la contribution de chaque acteur doit permettre de faciliter une prise de conscience, de faire évoluer les mentalités et les pratiques professionnelles.

C'est la raison pour laquelle la haute autorité et le CNDP ont décidé d'engager un partenariat actif.

### **Article 1<sup>er</sup> : Objet de la convention**

La HALDE et le CNDP engagent une collaboration dont l'objectif est de mieux informer et sensibiliser les acteurs de la communauté éducative à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité.

Le partenariat se concrétisera par des échanges d'informations, la coproduction d'outils et la mise en place d'actions concertées, à destination des différents publics qui composent la communauté éducative au sens large :

- les enseignants et professeurs principaux ;
- les chefs d'établissement ;
- les conseillers principaux d'éducation ;
- les personnels des centres de documentation ;
- les infirmières ;

- les élèves et les parents d'élèves ;
- les acteurs du périscolaire ;
- etc.

Une attention particulière sera portée aux actions et outils coproduits de sorte qu'ils concernent l'ensemble des discriminations pour lesquelles la HALDE est compétente.

### **Article 2 : Actions soutenues par la HALDE et le CNDP**

#### **Action 1 : Information sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité**

La HALDE et le CNDP s'engagent mutuellement à échanger toute information en rapport avec l'objet de la présente convention. Pour ce faire, un groupe de travail se réunira régulièrement pour coordonner et mettre en œuvre les actions décidées.

La HALDE mettra à disposition du CNDP les informations non nominatives relevant de son champ de responsabilité et de ses missions et apportera son expertise dans les groupes de travail thématiques que le CNDP souhaiterait organiser sur le champ de la promotion de l'égalité.

Le CNDP et la HALDE diffuseront des informations relevant de cette convention, par le biais de leurs supports de communication respectifs (sites Internet, lettre d'information partenaire...).

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission documentaire, le CNDP engagera un travail spécifique sur sa base de données documentaire aux fins de permettre aux utilisateurs (chercheurs, enseignants, documentalistes...) de mieux identifier les ressources disponibles en matière de prévention et de lutte contre les discriminations.

#### **Action 2 : Actions de sensibilisation et de formation**

La sensibilisation et la formation des acteurs sur la prévention des discriminations doit induire un changement des comportements et des pratiques professionnelles. La HALDE pourra intervenir lors des animations organisées par le département « Ville et Éducation » du CNDP afin d'expliquer son fonctionnement et sensibiliser les intéressés aux actions développées en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. Des animations relatives à la promotion de l'égalité et à la lutte contre les discriminations seront intégrées au programme annuel d'animation du CNDP.

Le département « Ville et Éducation » participera aux différents groupes de travail organisés par la HALDE sur la question de l'éducation.

Diverses manifestations, animations, rencontres-débats seront organisées en partenariat pour promouvoir et diffuser les outils documentaires et pédagogiques.

Par ailleurs, deux actions conjointes sont envisagées :

- un numéro spécial de la revue **Diversité sur le thème « Éducation et discrimination »** ;
- un colloque en sciences sociales sur ce thème.

### Action 3 : Coproduction d'outils pédagogiques

Pour soutenir la communauté éducative dans ses actions de sensibilisation et de prévention de toutes les discriminations, le CNDP et la HALDE prévoient de coproduire des outils pédagogiques adaptés (mallettes pédagogiques, Textes et Documents pour la Classe, dossiers documentaires...).

### Action 4 : Identification et diffusion des initiatives en faveur de la promotion de l'égalité

De nombreuses actions sont dès à présent développées sur les territoires, par les délégués régionaux de la HALDE ou par les responsables des centres régionaux de documentation pédagogique (CRDP).

Un travail de capitalisation des bonnes pratiques menées en régions dans le domaine de l'éducation sera mis en œuvre par la HALDE. Les CRDP-CDDP seront mobilisés pour ce travail de mise en réseau avec les cadres du système éducatif et les enseignants de leur région et département.

### Article 4 : Formation des personnels du réseau CNDP

Afin de permettre la bonne appropriation des enjeux de la présente convention par l'ensemble des agents membres du réseau CNDP, une information des personnels et une offre de formation interne seront mises en œuvre par cet établissement avec le soutien méthodologique de la HALDE.

### Article 5 : Suivi de la convention

Les parties assureront le suivi régulier global du projet et détermineront en fonction des résultats des premières actions engagées, des actions complémentaires nécessaires.

### Article 6 : 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 HALDE et le CNDP afin d'analyser les résultats d'un point de vue qualitatif et quantitatif, à savoir :

- impact des actions sur la reconnaissance des 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 7 : 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 25 octobre 2007.  
En deux exemplaires originaux.

Les signataires :

Le Président de la HALDE  
**Louis SCHWEITZER**

Le directeur général du centre national de documentation pédagogique  
**Patrick DION**

## 6.7 CONVENTION AVEC LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE DU 21 DÉCEMBRE 2007

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, Monsieur Louis SCHWEITZER

D'une part,

Et

Le ministère de la Défense - direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN), Sis 35, rue Saint-Didier - 75016 PARIS

Représenté par le directeur général de la gendarmerie nationale, Monsieur Guy PARAYRE

D'autre part,

Vu la convention-cadre signée le 3 mai 2007 entre le ministère de la Défense et la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, les parties désignées conviennent d'un avenant particulier précisant des actions spécifiques de sensibilisation et de formation en direction des gendarmes.

### Il est préalablement exposé ce qui suit :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a reçu pour mission de lutter contre 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.

La gendarmerie nationale est une force militaire instituée pour garantir la protection des personnes et des biens et assurer le maintien de l'ordre public et l'exécution des lois. Elle participe à la défense de la Nation et à la protection des institutions.

Au sein de la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN), la direction des ressources humaines (DRH) élabore, développe et applique, avec la sous-direction des compétences (SDC), les stratégies du recrutement

et de la formation de la gendarmerie nationale. La DRH assure la promotion de l'égalité des chances dans les formations initiales et continues des différentes catégories de personnels de la gendarmerie nationale.

La gendarmerie a, depuis toujours, servi de creuset d'intégration de la République. Largement engagée dans cette mission d'insertion consistant à offrir des possibilités fortes de promotion sociale aux jeunes Français, quels que soient leur origine ou leur milieu, elle place l'égalité des chances au cœur de ses dispositifs de recrutement et de gestion des ressources humaines.

Les parties définissent les conditions de leur partenariat comme suit :

### Article 1 : Objet de la convention

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et la direction générale de la gendarmerie nationale conviennent d'un avenant à la convention cadre conclue avec le ministère de la Défense aux fins de mettre en œuvre des bonnes pratiques destinées à mieux lutter contre les discriminations de toute nature prohibées par la loi.

Les objectifs de cette collaboration consistent notamment à mobiliser les militaires de la gendarmerie nationale, en les sensibilisant aux différents types de discrimination et en leur transmettant les outils nécessaires à l'exercice de leurs missions de police administrative ou judiciaire.

### Article 2 : Sensibilisation et formation des gendarmes aux bonnes pratiques

#### Article 2-1 : Conception d'outils

Élaborer des outils de formation et d'aide à la rédaction des procédures en matière de lutte contre les discriminations (guide pratique, procès-verbaux...).

Élaborer des supports de sensibilisation pour favoriser la diffusion des bonnes pratiques.

#### Article 2-2 : Actions conjointes

Faire appel à l'expertise de la HALDE dans le cadre d'actions de formation ou d'information.

Réaliser des actions d'information et de réflexion sur les sujets communs (discernement, proportionnalité, promotion de l'égalité des chances...).

#### Article 2-3 : Promotion des pratiques

Promouvoir les différentes actions de lutte contre les discriminations menées par chacun des signataires, en faisant connaître également les programmes de promotion de l'égalité des chances mis en œuvre au sein de la gendarmerie nationale.

Développer la réflexion commune et les échanges, en vue d'améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines prenant en compte la lutte contre les différentes formes de discrimination.

### **Article 3 : Permanence des relations entre la HALDE et la gendarmerie nationale**

Rencontres régulières pour accompagner, expliciter et adapter les évolutions concrètes du droit et des pratiques dans le domaine de la lutte contre les discriminations à partir notamment de l'analyse de situations concrètes (sensibilisation, évaluation).

Création d'un comité de pilotage (gendarmerie nationale-HALDE) qui se réunira au moins une fois par an pour assurer le suivi de la présente convention.

Désignation d'un correspondant au sein des deux institutions pour faciliter la mise en œuvre des actions de ce partenariat.

### **Article 4 : Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans à compter de la signature.

Elle est renouvelée par tacite reconduction.

Elle peut être dénoncée par chacun des partenaires sous réserve d'un préavis de deux mois avant l'expiration de la période.

Fait à Melun, le 21 décembre 2007

En deux exemplaires originaux, soit un pour chaque partie.

Pour la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Le Président

**Louis SCHWEITZER**

Pour le ministre de la Défense

Le général d'armée, directeur général de la gendarmerie nationale

**Guy PARAYRE**

---

## **6. 8 CONVENTION AVEC L'ADF (ASSEMBLÉE DES DÉPARTEMENTS DE FRANCE) DU 8 JANVIER 2008**

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, Monsieur Louis SCHWEITZER,

Et

L'assemblée des départements de France (ADF), 6, rue Duguay-Trouin, 75006 Paris, représentée par son président en exercice Monsieur Claudy LEBRETON. La HALDE et l'ADF sont ci-après dénommées collectivement les « Parties ».

### **Préambule**

Les présidents des conseils généraux sont regroupés au sein de l'ADF.

L'ADF a pour mission la concertation permanente entre les conseils généraux sur les questions relatives à la décentralisation et aux compétences des conseils

généraux, ainsi que la représentation de l'ensemble des départements auprès des pouvoirs publics nationaux et européens. Elle contribue ainsi aux débats parlementaires concernant les collectivités et fait connaître régulièrement ses propositions.

L'ADF développe des partenariats avec d'autres institutions et organisations de la vie économique et sociale afin de servir l'efficacité de l'action publique à l'échelle départementale.

La HALDE, quant à elle, 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 d'assurer la promotion de l'égalité.

Pour mener à bien ses missions, la HALDE instruit les réclamations qui lui sont adressées et développe des partenariats afin de promouvoir des démarches de sensibilisation et de diffusion des bonnes pratiques.

La HALDE développe sa présence territoriale, par l'implantation progressive de délégués régionaux. Elle expérimente également un réseau de correspondants locaux, chargés du premier accueil des personnes s'estimant victimes de discriminations.

Les discriminations sont présentes dans de nombreux domaines, l'emploi, le logement, l'éducation, l'accès aux biens et aux services qu'ils soient publics ou

privés. L'ampleur des phénomènes nécessite à la fois l'engagement d'actions de sensibilisation et d'information mais également la valorisation de bonnes pratiques afin de faire évoluer les mentalités et les pratiques professionnelles. Par ailleurs, le premier accueil du public en recherche d'une orientation vers un acteur compétent, pris en charge par le travail social, justifie que la question des discriminations soit prise en compte non comme une compétence de plus mais comme dans le cadre général de l'accès au droit des personnes.

À cette fin, la HALDE et l'ADF ont décidé de s'engager dans un partenariat actif.

### **Article 1<sup>er</sup> : Objet de la convention**

La HALDE et l'ADF engagent une collaboration afin de mieux lutter contre les discriminations, dans le respect des procédures proposées à chacune des parties.

### **Article 2 : Axes de collaboration**

Cette collaboration s'articulera autour des grands axes suivants :

- informer et sensibiliser les départements à la lutte contre les discriminations ;
- élaborer des outils afin d'identifier et diffuser les bonnes pratiques ;
- promouvoir les différentes actions menées par chacun des signataires.

### **Article 3 : Actions soutenues par la HALDE et l'ADF**

#### **Action 1 : Informer et sensibiliser à la lutte contre les discriminations**

La HALDE mettra à disposition de l'ADF les informations relevant de son champ de responsabilité et de ses missions.

La HALDE pourra intervenir lors de conférences organisées pour les élus afin de présenter son fonctionnement, d'expliquer les délibérations et recommandations du Collège et sensibiliser les intéressés aux actions développées en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

L'ADF et ses adhérents diffuseront des informations sur la HALDE, par le biais de leurs supports de communication notamment au travers de l'hebdomadaire Flash Info et du trimestriel Département Magazine.

Le cas échéant, la HALDE apportera son expertise dans les groupes de travail thématiques que l'ADF souhaiterait organiser sur le champ de la promotion de l'égalité.

Enfin l'ADF et la HALDE organiseront conjointement

un groupe de travail afin de sensibiliser les adhérents de l'ADF à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité. Ce groupe de travail pourra constituer une première étape dans le recensement des bonnes pratiques déjà mises en œuvre par certains adhérents.

#### **Action 2 : Élaborer des outils afin de favoriser et d'identifier les bonnes pratiques**

La sensibilisation des acteurs sur la prévention des discriminations doit conduire à changer les comportements et les pratiques professionnelles.

Sur ce point de nombreuses actions concrètes sont dès à présent en cours de développement. Leur identification et leur diffusion permettront d'accélérer les changements nécessaires.

Aussi les parties s'engagent dans cette optique à élaborer des outils afin de favoriser et d'identifier les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations.

#### **Action 3 : Promouvoir les différentes actions menées par chacun des signataires**

La HALDE et l'ADF s'engagent à échanger et à diffuser de l'information sur les actions répertoriées dans la présente convention, notamment aux moyens de leurs publications respectives et de leur site Internet.

### **Article 4 : Collaboration dans le cadre de l'action régionale**

La HALDE et l'ADF engagent une collaboration dans le cadre du développement de la présence régionale de la HALDE. La haute autorité implante progressivement des délégués régionaux, ainsi que des correspondants locaux.

Les conseils généraux jouent un rôle majeur en matière d'action sociale. L'ADF et la HALDE veillent à l'articulation du travail social avec les correspondants locaux de la haute autorité, dans la mesure où le travail social est à la fois un lieu d'information et d'orientation.

Des élus et des fonctionnaires territoriaux pourront se réunir à la HALDE ou à l'ADF afin de travailler à l'articulation des compétences respectives.

### **Article 5 : Comité de pilotage**

Le suivi et l'évaluation régulière de cette convention seront assurés par un comité de pilotage qui se réunira chaque année afin de suivre l'évolution des différentes actions menées.

## **Article 6 : Convention individuelle avec les départements adhérents**

La présente convention est une convention-cadre qui permettra de conclure des conventions de partenariat avec des départements individuellement afin de concrétiser les actions citées ci-dessus ou mener d'autres actions expérimentales.

## **Article 7 : 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 l'ADF et la HALDE afin d'analyser les résultats d'un point de vue qualitatif et quantitatif, à savoir :

- impact des actions sur la reconnaissance des 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 8 : 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 8 janvier 2008

En deux exemplaires originaux, soit un pour chaque partie.

Les signataires :

Le Président de la HALDE

**Louis SCHWEITZER**

Le président de l'assemblée des départements de France

**Claudy LEBRETON**

## **Annexe 7**

**Le groupe de travail sur la situation  
juridique des « gens du voyage »**

**À la demande du Collège de la HALDE, le Comité consultatif a constitué un groupe de travail sur la situation des « gens du voyage ». Le rapport établi par le groupe de travail a été transmis par le Comité consultatif au Collège, qui en a adopté les conclusions dans sa délibération n° 2007-372 du 17 décembre 2007**

Le Collège :

Vu la loi n° 69-3 du 3 janvier 1969 relative à l'exercice des activités ambulantes et au régime applicable aux personnes circulant en France sans domicile ni résidence fixe ;

Vu la délibération n° 2006-298 du 11 décembre 2006 ;

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 :

Le 11 décembre 2006, le Collège de la HALDE a saisi le Comité consultatif d'une demande d'avis relative aux discriminations dont sont victimes les gens du voyage, ainsi qu'aux problématiques d'expertise et/ou d'études qui devraient être privilégiées afin que puisse être traitées de manière pertinente les questions soulevées par les réclamants gens du voyage et leurs représentants.

Les saisines individuelles reçues par la HALDE révèlent des difficultés liées à l'insuffisance et aux conditions d'utilisation des aires d'accueil, au respect du droit de propriété de gens du voyage ayant acquis des terrains familiaux, à la scolarisation de leurs enfants, à l'accès aux assurances, ou encore à la délivrance de cartes d'identité.

Le Collège demandait également au Comité consultatif d'identifier les interlocuteurs clefs susceptibles d'éclairer la haute autorité dans le traitement des réclamations ainsi que les experts et chercheurs susceptibles de répondre à des commandes de la haute autorité sur le sujet.

Cette demande a été soumise au Comité consultatif lors de sa réunion du 9 janvier 2007 qui a constitué un groupe de travail. Dans un premier temps, celui-ci a examiné la situation des gens du voyage français. Une quinzaine d'auditions ont été menées par le groupe de travail auprès

d'associations et de représentants des pouvoirs publics.

L'appellation « gens du voyage » est une création administrative qui apparaît dans les années 1970 pour désigner les populations nomades composées des Tziganes (Rom, Sinti, Kalé, Gitan...) qui sont originaires du nord de l'Inde, des Yéniches d'origine germanique, mais également de personnes ayant adopté ce mode de vie.

Actuellement, même si aucun chiffre fiable n'est disponible, on estime généralement à environ 300 000 personnes le nombre de gens du voyage nomades ou semi-sédentaires en France.

### UN STATUT JURIDIQUE SPÉCIFIQUE

Les gens du voyage ont depuis près d'un siècle un statut spécifique. La loi du 16 juillet 1912 « relative à l'exercice des professions ambulantes et à la réglementation de la circulation des nomades » leur a longtemps imposé la détention d'un carnet anthropométrique d'identité décrivant les caractéristiques physiologiques de chaque individu.

Ce dispositif, directement inspiré des méthodes d'identification élaborées par les criminologues, les assimilait ostensiblement à des délinquants.

Il faudra attendre 1969 pour que ce texte soit abrogé. La loi n° 69-3 du 3 janvier 1969 relative à l'exercice des activités ambulantes et au régime applicable aux personnes circulant en France sans domicile ni résidence fixe supprime en effet le carnet anthropométrique, qu'elle remplace par un titre de circulation qui ne comporte plus qu'une rubrique « signes particuliers ».

Elle encadre par ailleurs les modalités de circulation sur le territoire de cette population, le rattachement des individus à une commune et l'accès au droit de vote des gens du voyage français, qui dépend de cette procédure spécifique de rattachement.

Présentés par les textes nationaux comme une catégorie administrative définie par son mode de vie, les gens du voyage apparaissent en pratique comme un groupe identifié ayant en commun d'être victimes des mêmes différences de traitement, du fait de leur appartenance, réelle ou supposée, à la communauté tzigane.

Cette analyse est confortée par les positions prises, depuis de nombreuses années, par le Conseil de l'Europe comme par la Commission des droits de l'homme des Nations unies qui considèrent que les différences de traitement visent les

voyageurs, tziganes ou autres, doivent être considérées comme des discriminations fondées sur l'origine.

### Les titres de circulation

Ainsi que cela a été indiqué, la loi n° 69-3 du 3 janvier 1969 relative à l'exercice des activités ambulantes et au régime applicable aux personnes circulant en France sans domicile ni résidence fixe règle les conditions de déplacement des personnes itinérantes en encadrant la délivrance des titres de circulation.

Pour se déplacer sur le territoire national, les gens du voyage français doivent être munis d'un titre de circulation. Il existe trois types de titres, délivrés en fonction de la stabilité des ressources :

- le voyageur sans ressources régulières (le RMI n'est pas considéré comme une ressource régulière) doit être muni d'un carnet de circulation à faire viser tous les 3 mois par la police ou la gendarmerie. La circulation sans carnet est punie d'une peine de prison allant de 3 mois à 1 an ;
- le voyageur ayant des ressources régulières doit être muni d'un livret de circulation à faire viser tous les ans. L'absence de livret est punie par une amende ;
- le commerçant ambulant (voyageur inscrits au registre du commerce ou au répertoire des métiers) doit avoir un livret spécial de circulation qui n'est pas soumis à visa. L'absence de livret est punie par une amende.

Ce statut fait aujourd'hui l'objet d'un examen attentif par la Commission européenne, ainsi qu'en témoigne un rapport intitulé « La situation des Roms dans une Union européenne élargie » (2004) dans lequel elle observe notamment, en ce qui concerne la France, que « les Voyageurs sont tenus de produire un "permis de voyage", lequel impose paradoxalement à un seul groupe ethnique une obligation concernant ce qui est un droit général, le droit à la liberté de mouvement ».

Tout le système qui régit les titres de circulation et, en particulier, le carnet de circulation qui doit être visé tous les trois mois justifie des contrôles permanents puisque l'absence de carnet est en soi un délit. Ce dispositif apparaît comme étant en contradiction avec l'article 12 de la déclaration universelle des droits de l'homme relatif à la liberté de circulation des personnes.

Par ailleurs, ce dispositif instaure manifestement une différence de traitement à l'égard des gens du voyage au sens de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) qui interdit toute

discrimination dans la jouissance du droit de chacun à circuler librement, lequel est prévu par l'article 2 de son protocole n° 4 qui dispose que « quiconque se trouve régulièrement sur le territoire d'un État a le droit d'y circuler librement et d'y choisir librement sa résidence ».

Ces dispositions de la CEDH prévoient que les restrictions qui peuvent être apportées à l'exercice d'une liberté doivent constituer « des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au maintien de l'ordre public, à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ». À l'inverse, ces dispositions sont violées « lorsqu'il est clairement établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé ».

La réglementation applicable aux carnets de circulation apparaît comme mettant en œuvre des moyens disproportionnés de contrôle, que ce soit au regard de leur fréquence ou de la gravité des peines.

Cette disproportion doit également être appréciée au regard du fait que tout citoyen français a la possibilité d'aller et venir librement sur le territoire, sans avoir à présenter un document l'autorisant à aller d'un point à l'autre ou à entrer dans certaines zones géographiques, et que par ailleurs les contrôles d'identité auxquels ils sont soumis ne peuvent être réalisés que dans le respect d'un cadre légal strict.

Durant les auditions, le caractère disproportionné du dispositif de contrôle des détenteurs d'un carnet de circulation a d'ailleurs été très majoritairement souligné, y compris par les représentants de l'État.

### Le droit de vote

L'article 10 de la loi du 3 janvier 1969 qui définit les conditions d'inscription des gens du voyage sur les listes électorales, prévoit que « le rattachement [à une commune] produit tout ou partie des effets attachés au domicile, à la résidence ou au lieu de travail, dans les conditions déterminées par un décret en Conseil d'État, en ce qui concerne : [...] l'inscription sur la liste électorale, sur la demande des intéressés, après trois ans de rattachement ininterrompu dans la même commune ».

Parallèlement, l'article L15-1 du code électoral prévoit que « les citoyens qui ne peuvent fournir la preuve d'un

domicile ou d'une résidence et auxquels la loi n'a pas fixé une commune de rattachement » sont inscrits sur la liste électorale de la commune où est situé l'organisme d'accueil dont l'adresse figure depuis au moins six mois sur leur carte nationale d'identité.

Le régime appliqué à cette catégorie de citoyens français, identifiés par leur appartenance à la communauté des gens du voyage, apparaît comme une violation manifeste des dispositions de l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen, de l'article 3 de la constitution, des articles 14 de la CEDH (non-discrimination) et 3 de son premier protocole additionnel, des articles 2 et 25 du pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Le caractère ségrégatif de cette loi a très largement été dénoncé, et notamment dans le rapport DELAMON en 1990, car il fonctionne comme une discrimination directe dans l'accès à l'un des droits élémentaires du citoyen. Rien ne justifie la distinction ainsi opérée entre personnes sans domiciles fixes et gens du voyage, et ce dispositif doit être réformé pour mettre fin à cette situation.

## LES « PRATIQUES DE GUICHET »

### La carte nationale d'identité

Les auditions menées par le groupe de travail révèlent l'existence de plusieurs difficultés tenant à la fois à la délivrance de la CNI et aux mentions relatives à la domiciliation qu'elle comporte.

En premier lieu, les détenteurs de documents de circulation, bien que citoyens français, rencontrent parfois des obstacles pour obtenir la délivrance d'une carte nationale d'identité.

De ce fait, les gens du voyage se retrouvent dans une situation plus défavorable que les sédentaires pour circuler au sein de l'Union européenne.

De plus, ils sont fréquemment confrontés à des refus de tenir compte de leur titre de circulation comme justificatif d'identité, notamment auprès de commerçants qui refusent leurs chèques faute de présentation d'une pièce d'identité.

En second lieu, pour ceux qui disposent d'une CNI,

la mention de leur adresse de rattachement se traduit concrètement par des indications les rendant identifiables en tant que gens du voyage (adresse se résumant au code postal de la ville, mention « SDF », etc.) et déclenchent un traitement différencié notamment en matière d'accès aux biens et services et de pratiques de guichets.

Dès lors, se pose notamment la question de la pertinence de la mention de l'adresse, pas toujours exacte pour les sédentaires et potentiellement stigmatisante pour les voyageurs, ou de la prise en compte de cette spécificité afin que les informations mentionnées en guise d'adresse ne soient pas de nature à permettre l'identification de citoyens comme appartenant à un groupe minoritaire.

### La scolarisation des enfants de gens du voyage

Le code de l'éducation prévoit que tous les enfants résidant sur le territoire d'une commune sont soumis à l'obligation scolaire entre six et seize ans. Le droit à l'éducation est par ailleurs consacré par de nombreuses conventions internationales.

Dès 1984, le Parlement européen se montre soucieux que les États membres garantissent un « enseignement adapté » aux enfants dont les parents n'ont pas de domicile fixe<sup>1</sup>. Très récemment, la cour européenne des droits de l'homme a condamné l'État tchèque pour discrimination à l'égard des Roms dans l'exercice du droit à l'instruction pour les avoir placés dans des établissements spécifiques d'un niveau nettement inférieur à celui des écoles ordinaires, et dans lesquelles ils se trouvaient isolés de la population majoritaire<sup>2</sup>.

Le collectif national droits de l'homme ROMEUROPE, qui rassemble de nombreuses associations, souligne que « les droits de l'enfant continuent à être bafoués et les enfants roms vivant en France avec leurs familles sont réellement en danger. La scolarisation obligatoire, droit qui devrait pourtant être incontournable, est trop souvent difficile, voire impossible à obtenir du fait des conditions de vie qui ne permettent pas aux enfants de se présenter dignement dans les écoles, de la mauvaise volonté de certains élus qui multiplient les obstacles administratifs par peur de pérenniser la présence des familles sur leurs communes et des expulsions qui interrompent tout ce qui a été entrepris ou obtenu !

<sup>1</sup> V. aussi la résolution P6-TA/2005/0151 du Parlement européen sur la situation des Roms dans l'Union européenne qui invite les « États membres et les pays candidats à échanger les meilleures pratiques afin d'encourager la culture rom ».

<sup>2</sup> CEDH 13 novembre 2007 Requête n° 57325/00 - Affaire D.H. et autres c. République tchèque.

Pourtant, le rapport témoigne de la réussite scolaire des enfants qui ont pu accéder à quelques années de scolarité normale, laquelle a un retentissement concret sur l'insertion des parents<sup>3</sup> ».

La haute autorité a été saisie de plusieurs refus de scolarisation opposés à des enfants de gens du voyage. Les arguments avancés auprès de la haute autorité ont révélé que ces refus étaient uniquement liés au fait que ces enfants étaient issus de la communauté des gens du voyage, et à leurs origines tziganes réelles ou supposées, pour éviter la pérennisation de leur installation sur la commune.

En l'absence de chiffres précis, l'ampleur de ce phénomène est très difficile à établir, mais la situation apparaît comme étant particulièrement préoccupante et n'évoluant pas. Selon le rapport sur le projet de loi relatif à l'accueil et à l'habitat des gens du voyage (1999), le nombre d'enfants de voyageurs français pourrait représenter environ 60 000 personnes. On ignore quel pourcentage est scolarisé ni, à plus forte raison, selon quelles modalités et dans quelles conditions.

## LES RECOMMANDATIONS

Le constat dressé par le groupe de travail confirme que les gens du voyage sont victimes de discriminations résultant des textes en vigueur comme de comportements individuels, et ce dans tous les domaines de la vie quotidienne.

En matière d'accès au droit de vote, la haute autorité recommande en premier lieu la modification de la loi de 1969 et du code électoral afin qu'il soit mis fin à l'exigence d'un rattachement de 3 années à une commune pour les gens du voyage, alors même qu'un rattachement de 6 mois seulement est exigé pour les sans domiciles fixes.

Elle invite par ailleurs le gouvernement à prendre des mesures immédiates et concrètes pour permettre aux gens du voyage qui n'en disposent pas de se voir délivrer une carte nationale d'identité, ce document ne devant comporter aucune mention faisant indirectement apparaître l'origine des personnes concernées.

Elle recommande également que les conditions de délivrance et de suivi du carnet de circulation soient redéfinies afin d'éliminer l'obligation de le faire viser, et que les peines encourues pour défaut de carnet soient alignées sur celles des commerçants ambulants.

La haute autorité recommande au ministre de l'Éducation d'évaluer le taux de scolarisation des enfants de gens du voyage et, le cas échéant, les conditions de cet accès à l'éducation. Elle recommande sans attendre que soient rappelés le cadre de la loi et le droit de chaque enfant présent sur le territoire d'une commune à être scolarisé.

La haute autorité demande l'application complète et effective de la loi «Besson» relative au stationnement des gens du voyage.

La haute autorité demande à être tenue informée dans un délai de 6 mois des suites données à ses recommandations.

De nombreuses questions doivent encore être approfondies s'agissant notamment de l'accès aux biens et services (assurances et services bancaires).

Sur l'ensemble des questions soulevées le Collège demande au Comité consultatif la pérennisation du groupe de travail constitué qui suivra l'application des recommandations ci-dessus, évaluera l'évolution de la situation des gens du voyage et fera au Collège les propositions qu'il jugera appropriées.

3 ROMEUROPE « Rapport d'activités - Année 2006 » juin 2007.

## **Annexe 8** La jurisprudence

## Décisions importantes rendues par les juridictions et la commission d'accès aux documents administratifs en 2007 (à jour au 01/12/07)

### SUR LE FONCTIONNEMENT DE LA HALDE

#### Arrêt relatif à la recevabilité des recours contre les délibérations de la HALDE

Les recommandations faites par la HALDE ne constituent pas, par elles-mêmes, des décisions administratives susceptibles de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. Il en irait, en revanche, différemment des recommandations de portée générale, qui seraient rédigées de façon impérative ou de celles pour lesquelles la HALDE a entendu assurer la publicité particulière prévue à l'article 11 de la loi du 30 décembre 2004. Rejet de la requête.

**Conseil d'État, n° 295761, 13/07/2007, SARL Riviera et n° 294195 Éditions Tissot**

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXBX2007X07X000000295761>

*Note sur l'arrêt* : AJDA n° 27, 23/07/2007, p. 1442 ; ASH n° 2520, 31/08/2007, p. 22 ; Marie Hautefort, *Jurisprudence sociale Lamy* n° 219, 04/10/2007, p. 8-9

*Conclusions de Luc Derepas, commissaire du gouvernement, disponible en texte intégral dans AJDA n° 39 du 19/11/2007, p.2146-2149*

#### Arrêt relatif à la recevabilité des recours contre les délibérations de la HALDE

Considérant que l'acte par lequel la HALDE refuse de donner suite à une réclamation n'est pas susceptible de recours pour excès de pouvoir. Rejet de la requête.

**Conseil d'État, n° 297742, 13/07/2007 Mme Abric/contre ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales**

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXBX2007X07X000000297742>

*Note sur l'arrêt* : AJDA n° 27, 23/07/2007, p. 1442 ; ASH n° 2520, 31/08/2007, p. 22 ; Marie Hautefort, *Jurisprudence sociale Lamy* n° 219, 04/10/2007, p. 8-9

*Conclusions de Luc Derepas, commissaire du gouvernement, disponible en texte intégral dans AJDA n° 39 du 19/11/2007, p.2146-2149*

#### Arrêt relatif à la possibilité pour la HALDE de présenter ses observations sur des infractions commises antérieurement à sa création

Dans l'information suivie pour discrimination dans l'offre ou la fourniture d'un bien ou d'un service en raison d'un handicap, sur plainte avec constitution de partie civile, le juge d'instruction, par courrier du 29 novembre 2005, a demandé à la HALDE d'émettre un avis sur les faits dénoncés par la partie civile. Cet avis, émis lors d'une délibération du 16 janvier 2006, a été communiqué au juge d'instruction le 31 janvier suivant. La caisse d'épargne et de prévoyance Provence-Alpes-Corses, mise en examen a présenté une requête en annulation de pièces de la procédure en soutenant que celle-ci ne pouvait comporter un avis émis par la HALDE, créée par la loi du 30 décembre 2004, sur des faits antérieurs à l'entrée en vigueur de ce texte. Pour écarter cette argumentation, l'arrêt de la cour d'appel d'Aix-en-Provence retient que l'article 13 de la loi, qui prévoit la possibilité pour les juridictions civiles, pénales ou administratives d'inviter la HALDE à présenter des observations sur les faits dont elles sont saisies, ne contient que des dispositions de procédure fixant les modalités des poursuites et immédiatement applicables, au sens de l'article 112-2 du code pénal, aux infractions commises antérieurement à son entrée en vigueur. La cour d'appel a justifié sa décision.

**Cass. Crim., n° 06-88080, 24/01/2007, Caisse d'épargne et de prévoyance Provence-Alpes Corse**

### CADA

La commission d'accès aux documents administratifs considère qu'un document transmis à la HALDE, dans le cadre de l'instruction d'une réclamation dont elle a été saisie, revêt un caractère préparatoire et est temporairement exclu, à ce titre, du droit à communication, tant que la décision qu'il prépare n'est pas intervenue. Avis défavorable à la communication. CADA n° 20074639-PN du 6 décembre 2007

Alors même que la HALDE a rendu sa décision, la CADA émet un avis défavorable à la communication d'une pétition signée par des collègues d'une salariée, et d'un

rapport d'audit interne dès lors que ces documents font apparaître le comportement de personnes physiques nommément désignées et que la divulgation de ce comportement pourrait leur porter préjudice.

**CADA n° 20074496-VA du 22 novembre 2007**

La commission rappelle qu'elle n'est habilitée à se prononcer que sur le fondement des dispositions de la loi du 17 juillet 1978, qui garantit au profit des administrés un droit d'accès aux documents administratifs et n'a pas vocation à régir les transmissions de documents entre les « autorités administratives » au sens de l'article 1<sup>er</sup> de cette loi qui doivent, le cas échéant, être traitées conformément aux textes relatifs à ces autorités et à leur mission. Elle se déclare, en conséquence, incompétente pour se prononcer sur la demande d'un maire saisissant la commission d'un refus opposé par le président de la HALDE à sa demande de copie du courrier par lequel une employée de la commune s'est plainte d'être victime de discrimination dans le cadre de son activité professionnelle.

**CADA n° 20072089-PN du 24 mai 2007**

## SUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

### 1 - Âge

**Arrêt relatif aux précisions de la CJCE sur les conditions permettant aux États membres de prévoir une différence de traitement fondée sur l'âge**

Une directive de 2001 vise à établir un cadre général pour lutter, en matière d'emploi et de travail, contre certaines formes de discrimination, dont notamment celle fondée sur l'âge. Une différence de traitement fondée directement sur l'âge constitue, en principe, une discrimination interdite par le droit communautaire. Toutefois, la directive permet aux États membres de prévoir une telle différence de traitement et de la considérer non discriminatoire lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi et du marché du travail. De plus, les moyens pour réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires.

La réglementation espagnole considère comme valables les clauses de mise à la retraite d'office figurant dans des conventions collectives et qui exigent, comme seules conditions, que le travailleur ait atteint la limite d'âge – fixée à 65 ans – pour l'admission à la retraite et remplisse les autres critères en matière de Sécurité sociale pour avoir droit à une pension de retraite de type contributif. Cette politique nationale vise à promouvoir

l'accès à l'emploi par une meilleure distribution de celui-ci entre les générations, et à réguler le marché national de l'emploi, notamment aux fins d'enrayer le chômage. Un tel objectif doit donc, en principe, être considéré comme justifiant « objectivement et raisonnablement », « dans le cadre du droit national », ainsi que le prévoit la directive de 2000, une différence de traitement fondée sur l'âge édictée par les États membres.

**CJCE, n° C-411/05, 16/10/2007, Palacios de la Villa c/ Cortefield Servicios SA**

<http://www.curia.europa.eu/fr/actu/communiqués/cp07/aff/cp070073fr.pdf>

## 2 - Activités syndicales

**Arrêt relatif à une discrimination syndicale : prescription trentenaire**

Trois salariés, devenus salariés de la société Alcatel CIT suite à l'absorption des sociétés qui les avaient initialement engagés, étaient investis de mandats représentatifs. Les trois salariés ont obtenu de leur employeur en 2003, suite à une intervention de l'inspecteur du travail, des promotions et des augmentations de salaires. Ils ont saisi le conseil de prud'hommes en référé aux fins d'obtenir l'indemnisation du préjudice subi antérieurement à ces réajustements. L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination syndicale se prescrit par trente ans. La cour d'appel a constaté que le préjudice n'avait été exactement connu des salariés qu'à la suite de la communication par l'employeur, et a justement déclaré les demandes recevables et a condamné l'employeur à payer à chacun de ces salariés la somme de 35 000 euros à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, l'employeur n'apportant aucun élément sérieux justifiant la disparité de traitement évidente subie par l'un des salariés par rapport à d'autres se trouvant dans une situation comparable.

**Cass. Soc., n° 05-45163, 22/03/2007**

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=INCA&nod=IXCXCX2007X03X05X00451X063>

*Note sur l'arrêt : Liaisons sociales n° 14853 du 17 avril 2007, p. 3*

**Arrêt relatif à une procédure pour discrimination syndicale**

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel et ne retient pas la règle de l'unicité d'instance prud'homale. Les trois salariés n'ont eu les éléments de comparaison pour établir une inégalité

de traitement due à leur appartenance syndicale qu'après l'achèvement d'une première instance prud'homale contre Alcatel. Ils étaient donc en droit d'engager une deuxième procédure.

**Cass. Soc., n° 05-45163, 22/03/2007, Alcatel CIT c/ Mmes Crochemore, Loro et Hamadi**

*Commentaire de l'arrêt : Le droit ouvrier n° 712, 11/2007, p. 526-527*

### **Arrêt relatif à la condamnation d'un employeur ayant multiplié les mesures discriminatoires à l'encontre d'un salarié protégé après que l'autorisation de le licencier lui ait été refusée**

Un salarié, affilié à un syndicat, a été affecté à des tâches ne correspondant pas à sa qualification, a subi des retenues sur salaire injustifiées et a été privé, contrairement aux autres membres de la société occupant des fonctions de nature identique aux siennes, des facilités de transport consenties gracieusement par l'entreprise pour effectuer les déplacements professionnels, ainsi que de divers avantages. L'employeur est reconnu coupable de harcèlement moral ayant entraîné l'altération de la santé physique et mentale du salarié au point qu'il a été contraint, à la suite des faits, d'interrompre l'exercice de son activité, et que son avenir professionnel a été compromis.

L'employeur est également reconnu coupable d'entrave à l'exercice du droit syndical.

**Cass. Crim., n° 06-82601, 06/02/2007**

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXRAX2007X02X06X00826X001>

*Note sur l'arrêt : Recueil Dalloz n° 13 du 29/03/2007, p. 870*

## **3 - Grossesse**

### **Arrêt relatif à l'interdiction de licencier ou de prendre des mesures préparatoires au licenciement d'une salariée enceinte**

Dans cette affaire, une salariée avait été licenciée un mois après son retour de congé maternité, soit après la période de protection visée à l'article 10 de la directive 92/85 du 19/10/1992. Mais la décision de licenciement et des mesures préparatoires avaient été prises pendant le congé de maternité. La cour indique que eu égard aux objectifs poursuivis par la directive 92/85 et, plus particulièrement, à ceux poursuivis par son article 10, il convient de relever que l'interdiction de licenciement de la femme enceinte, accouchée et allaitante pendant la période

de protection ne se limite pas à la notification de la décision de licenciement. La protection accordée par cette disposition aux dites travailleuses exclut tant la prise d'une décision de licenciement que l'adoption de préparatifs de licenciement, tels que la recherche et la prévision d'un remplacement définitif de l'employée concernée en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant. En outre la cour rappelle que dès lors qu'une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant, notifiée après la fin de la période de protection prévue à l'article 10 de la directive 92/85, est contraire tant à cette dernière disposition de la directive 92/85 qu'aux articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 sur le principe d'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi, la mesure choisie par un État membre en vertu de l'article 6 de cette dernière directive pour sanctionner la violation de ces dispositions doit être au moins équivalente à celle prévue par le droit national en exécution des articles 10 et 12 de la directive 92/85.

**CJCE, n° C-460/06, 11/10/2007, Nadine Paquay c/ Société d'architectes Hoet + Minne SPRL**

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=fr&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-460/06&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>

*Note sur l'arrêt : Hélène Tissandier, Liaisons sociales Europe n° 189.*

## **4 - Handicap - État de santé**

### **Arrêt relatif au licenciement d'un salarié malade**

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle qu'une entreprise peut licencier un salarié en arrêt maladie si le fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié mais que celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif. La Cour de cassation précise que le recours à une entreprise prestataire de services ne peut caractériser le remplacement définitif d'un salarié.

**Cass. Soc., n° 06-44251, 18/10/2007**

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2007X10X05X00442X051>

*Note sur l'arrêt : Semaine sociale Lamy n° 1329, 19/11/2007, p. 11*

**Arrêt relatif à une discrimination indirecte en raison de l'état de santé du salarié**

Dans une entreprise, un accord sur l'aménagement du temps de travail prévoyait un temps de travail hebdomadaire de 35 heures sur une base annualisée avec un lissage de la rémunération sur cette base et une organisation du travail par modulation. Une salariée absente pour maladie professionnelle a vu sa durée de travail sur l'année décomptée sur la base de 35 heures annualisées alors que le temps de travail effectif des salariés au cours des périodes de maladie avait été plus important.

Selon la haute juridiction, il résulte des dispositions combinées des articles L. 122-45 et L. 212-1 qu'un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur ne peuvent retenir, afin de régulariser la rémunération, indépendante des heures réellement effectuées chaque mois, du salarié en fin d'année, la durée hebdomadaire moyenne de la modulation, comme mode de décompte des jours d'absence pour maladie pendant la période de haute activité ; une telle modalité de calcul constituant, malgré son caractère apparemment neutre, une mesure discriminatoire indirecte en raison de l'état de santé du salarié.

**Cass. Soc., n° 05-43962, 09/01/2007, Berthus et a. c/ Sté Sporfabric**

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2007X01X05X00439X062>

*Commentaire de l'arrêt : SSL n° 1293, 05/02/2007, p. 12-13 ; Jurisprudence sociale Lamyn° 205, 13/02/2007, p. 10-11 ; Jean-François Cesaro, Semaine Juridique Social n° 9, 27 février 2007 ; Michel Miné, Revue de droit du travail n° 4, avril 2007, p. 245-246*

**5 - Origine**

**Arrêt relatif à la scolarisation d'enfants roms dans des écoles spéciales**

Dans cet arrêt, la cour condamne la République tchèque pour violation de l'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme. Elle reconnaît les efforts des autorités tchèques en vue de scolariser les enfants roms, mais considère que cette communauté a subi un traitement discriminatoire, plus de la moitié de ses enfants ayant été inscrits dans des écoles dites « spéciales », normalement destinées aux enfants présentant des déficiences mentales.

**CEDH, n° 57325/00, 13/11/2007, République tchèque**

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=57325/00&sessionid=3649962&skin=hudoc>

**Décision relative à une discrimination dans l'offre d'un logement privé en raison de l'origine**

Le tribunal condamne Dolorès Pernier Foures à 8 000 euros pour complicité de discrimination dans la fourniture d'appartements locatifs au motif qu'elle s'est fait le relais des exigences de certains propriétaires, alors qu'il lui revenait, en sa qualité de responsable d'agence, de les prévenir. Elle a donc participé en toute connaissance de cause à la commission du délit.

**TGI de Paris, n° 0308500058, 20/09/2007, Sos racisme et LDH c/ Dolorès Pernier Foures**

**Décision relative à un refus d'embauche en CDD d'un enseignant vacataire**

Le réclamant, recruté en qualité d'enseignant vacataire par le rectorat de l'académie de Toulouse, se plaint du refus qui lui a été opposé, à l'issue des 200 heures de vacances, de poursuivre son engagement sous forme d'un contrat à durée déterminée alors qu'une personne, recrutée dans les mêmes conditions que lui au sein de son établissement scolaire, aurait bénéficié d'un contrat de cette nature. Reprenant notamment l'argumentaire de la délibération n° 2006-190 de la HALDE, qui indique que le rectorat n'a pas produit d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination pouvant justifier la différence de traitement rapportée par le requérant, le TA de Toulouse annule la décision par laquelle la rectrice de l'académie a refusé d'engager à nouveau le requérant jusqu'au terme de l'absence de l'agent titulaire dont il assurait le remplacement et condamne l'État à verser au requérant une indemnité correspondant à la différence de rémunération perçue dans la limite de la somme de 15 000 euros.

**TA Toulouse, n° 04002122, 12/07/2007**

**Décision relative à la subordination d'une offre d'emploi à un critère discriminatoire**

La cour condamne les entreprises Garnier, Adecco et Districom-Ajilon à 30 000 euros d'amende au titre de l'article 225-2 pour avoir subordonné une offre d'emploi à une condition discriminatoire. Lors du recrutement d'animatrices pour des opérations de promotion de produits capillaires, un document précisait que les animatrices devaient être BBR (bleu blanc rouge).

**CA Paris, n° 06/07900, 06/07/2007, Adecco, Garnier, Districom-Ajilon**

**6 - Convictions religieuses**

**Décision relative à la pratique du culte des témoins de Jéhovah en prison**

Le tribunal annule la décision du ministère de la Justice et ordonne au garde des Sceaux de procéder

au réexamen de la demande de l'association les Témoins de Jéhovah. Cette dernière avait demandé une autorisation d'agrément pour que des ministres de son culte accèdent aux fonctions d'aumôniers des prisons. Le ministère de la Justice avait refusé au motif que ce mouvement ne figurait pas sur la liste limitative des cultes reconnus et officiellement autorisés à intervenir dans les établissements pénitentiaires fixée par la circulaire ministérielle du 18 décembre 1997.

**TA Paris, n° 0613450, 06/07/2007, Les Témoins de Jéhovah c/ le ministère de la Justice**

*Jugement en texte intégral et commentaire de la décision dans : AJDA n° 38, 05/11/2007, p. 2097-2099*

**Arrêt relatif à la location par une commune d'une salle à une association religieuse**

Le maire avait refusé de louer une salle municipale à l'association locale pour le culte des Témoins de Jéhovah au motif que le tarif de location dont elle pourrait bénéficier serait inférieur à celui des salles privées ce qui pourrait être regardé comme une subvention à un culte, prohibée par la loi du 9 décembre 1905. Saisi par le maire, le Conseil d'État confirme l'ordonnance du juge des référés suspendant la décision litigieuse au motif que le refus opposé à une association culturelle de lui accorder la location d'une salle municipale, surtout lorsqu'il est consécutif à d'autres refus de même nature opposés à des associations identiques et annulés précédemment par le juge administratif, porte une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté de réunion, qui est une liberté fondamentale, dès lors que la commune ne fait état d'aucune menace à l'ordre public, mais seulement de considérations générales relatives au caractère sectaire de l'association, ni d'aucun motif tiré des nécessités de l'administration des propriétés communales ou du fonctionnement des services.

**Conseil d'État, n° 304053, 30/03/2007, ville de Lyon**

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=JADE&nod=JGXAX2007X03X000000304053>

*Note sur l'arrêt : Stéphanie Damarey, AJDA n° 23, 25/06/2007, p. 1242-1245*

**Ordonnance relative à la distribution sur la voie publique d'une soupe contenant du porc**

Par cette ordonnance, le juge des référés du Conseil d'État a rejeté la demande de l'association « Solidarité des Français » tendant à la suspension de l'arrêté du préfet de police du 28 décembre 2006 interdisant à Paris, pendant quelques jours, les rassemblements envisagés par cette association en vue de la distribution

sur la voie publique d'une soupe contenant du porc, dénommée « soupe au cochon ». Il estime que le respect de la liberté de manifestation ne fait pas obstacle à ce que l'autorité investie du pouvoir de police interdise une activité si une telle mesure est seule de nature à prévenir un trouble à l'ordre public. En interdisant plusieurs rassemblements liés à la distribution sur la voie publique d'aliments contenant du porc, le préfet de police n'a pas, eu égard au fondement et au but de la manifestation et à ses motifs portés à la connaissance du public par le site Internet de l'association, porté une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté de manifestation.

**Conseil d'État, n° 300311, 05/01/2007, ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire c/ l'association « Solidarité des français »**

[http://www.conseil-etat.fr/ce/jurispd/index\\_acId0656.shtml](http://www.conseil-etat.fr/ce/jurispd/index_acId0656.shtml)

**EMPLOI**

**Arrêt relatif au caractère discriminatoire du retrait du bénéfice de la prime de présentéisme en raison d'absences motivées par la grève - égalité de traitement**

Le retrait du bénéfice de la prime de présentéisme en raison d'absences motivées par la grève constitue une mesure discriminatoire dans la mesure où toutes les absences, autorisées ou non, n'entraînent pas les mêmes conséquences sur l'attribution de la prime litigieuse.

**Cass. Soc., n° 06-42399, 25/10/2007, Société Charal**

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=INCA&nod=IXCXCX2007X10X05X00423X099>

**Arrêt relatif au fait qu'une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur ne suffit pas à caractériser une différence de situation - égalité de traitement**

Dans cet arrêt, le conflit porte sur une inégalité de rémunération entre les formateurs exerçant leur activité sous CDI et les formateurs occasionnels ou vacataires. Dans un premier temps, pour les juges du fond, la différence de statut justifiait la différence de traitement. Mais la chambre sociale rend comme décision qu'une différence de statut juridique entre des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l'égalité de traitement en matière de rémunération. Une telle différence doit reposer sur

des raisons objectives dont le juge doit contrôler la pertinence.

**Cass. Soc.**, n° 05-42894;n° 05-42895, 15/05/2007

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnDocument?base=CASS&nod=CXCXAX2007X05X05X00428X094>

**Commentaire de l'arrêt : Liaisons sociales** quotidien n° 14889, 11/06/2007, p. 2 ; **Semaine sociale Lamy** n° 1312, 18/06/2007, p. 13 ; **Christophe Rade, Droit social** n° 7/8, 08/2007, p. 897-898. **Jurisprudence sociale Lamy** n° 215, 10/07/2007 p. 14-15

**Annexe 9**

**Lettre au Premier ministre  
consécutive à la délibération  
2007-203 du 3 septembre 2007**

(voir page 32)

## Lettre au Premier ministre

Monsieur le Premier ministre,

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, par courrier du 1<sup>er</sup> juin 2006, d'une réclamation de Mesdames Nathalie X. et Amandine Z., partenaires d'un pacte civil de solidarité, relative au refus du bénéfice du « congé paternité » opposé à Nathalie X. par la Caisse primaire d'assurance maladie de Nantes au motif qu'elle n'est pas le père de l'enfant de sa partenaire.

À l'occasion de l'examen de ce dossier, la haute autorité a relevé des disparités dans la prise en considération des couples de même sexe, pour le bénéfice de prestations sociales liées à l'éducation des enfants, entre les Caisses d'allocations familiales et les Caisses primaires d'assurance maladie.

En effet, les Caisses d'allocations familiales appliquent les notions de « foyer fiscal » et d'« enfant à charge », ce qui les conduit à reconnaître à des couples de même sexe élevant des enfants les mêmes droits qu'à des couples de sexes différents. Ainsi, à la naissance de son enfant, Madame Amandine Z. n'a pas reçu d'allocation « parent isolé », car la CAF a pris en considération la communauté de vie avec Madame Nathalie X. En outre, cette dernière ayant également donné naissance à un enfant, elles perçoivent désormais des allocations familiales au taux accordé à un couple, ayant deux enfants à charge.

De son côté, la Caisse primaire d'assurance maladie, faisant application de l'article L. 331-8 du code de la Sécurité sociale, refuse à Madame Nathalie X. le bénéfice du « congé paternité » à la naissance de l'enfant porté par Madame Amandine Z. au motif qu'elle n'est pas le père de l'enfant. La Caisse primaire d'assurance maladie n'a pas entendu l'argument de la réclamante selon lequel l'enfant n'a pas d'autre parent que sa mère et elle-même.

Le cas de mesdames Nathalie X. et Amandine Z. permet de révéler l'appréciation différente portée par deux organismes dans l'attribution de prestations sociales en lien avec l'éducation des enfants aux couples de même sexe.

Au regard de l'objet du « congé paternité », favoriser dès le plus jeune âge un lien entre l'enfant et la personne l'élevant, le Collège constate l'absence de prise en considération de la diversité de la composition des foyers dans lesquels les enfants sont élevés. Dès lors, le Collège estime qu'il serait utile de substituer à la notion de « congé paternité », fondée exclusivement sur le lien de filiation, un congé d'accueil du jeune enfant ouvert au partenaire du parent, contribuant à l'éducation de l'enfant.

Le Collège de la haute autorité, qui en a délibéré, a souhaité appeler votre attention sur la question des disparités constatées dans les situations des bénéficiaires du « congé paternité ». Je vous serais reconnaissant de bien vouloir me tenir informé des évolutions que vous pourriez envisager en la matière.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Premier ministre, l'expression de ma haute considération.

Louis SCHWEITZER  
Président de la HALDE



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

---

11, rue St-Georges – 75009 PARIS – Numéro Azur : 08 1000 5000 – [www.halde.fr](http://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](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)



Prix : 10 euros  
ISBN : 2-9526389-2-6  
Imprimé en France