

MINISTERE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITE ET DE LA VILLE
MINISTERE DE LA SANTE ET DES SPORTS

CONCOURS EXTERNE POUR LE RECRUTEMENT D'INSPECTEURS
DE L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE
DES 24, 25 ET 26 MARS 2009

MERCREDI 25 MARS 2009

13 H 30 à 17 H 30
(horaires métropole)

2^{ème} EPREUVE : Durée 4 heures – Coefficient 4

Rédaction d'une note de synthèse à partir d'un dossier remis au candidat.

IMPORTANT : Dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier le nombre de pages et la numérotation (1 à 65 - pages de garde non comprises).

SUJET :

A l'aide des documents joints, vous rédigerez une note de synthèse sur le cadre de la lutte contre les discriminations en France.

Documents joints :

Pages

Document n° 1 :

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe du 4 novembre 1950.....1 à 11
(11pages)

Document n° 2 :

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité.....12 à 16
(5 pages)

Document n° 3 :

Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité.....17 à 22
(6 pages)

Document n° 4 :

Document d'information sur la Cour
Conseil de l'Europe – Cour Européenne des droits de l'homme
septembre 2006.....23 à 32
(10 pages)

Document n° 5 :

La lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances
La documentation Française –source : communiqué du Conseil
des ministres- 11 janvier 2006.....33 à 34
(2 pages)

Document n° 6 :

Délibération de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations
et pour l'Egalité n° 2008-193 du 15 septembre 2008.....35 à 42
(8 pages)

Document n° 7 :

Extrait du rapport annuel 2007 de la HALDE.....43 à 63
(21 pages)

Document n° 8 :

L'égalité hommes-femmes selon la HALDE par Mona Chollet
Le Monde Diplomatique – 24 décembre 2008.....64 à 65
(2 pages)



**Convention de sauvegarde
des Droits de l'Homme
et des Libertés fondamentales
telle qu'amendée par le Protocole n° 11**

Le texte de la Convention avait été amendé conformément aux dispositions du Protocole n° 3 (STE n° 45), entré en vigueur le 21 septembre 1970, du Protocole n° 5 (STE n° 55), entré en vigueur le 20 décembre 1971 et du Protocole n° 8 (STE n° 118), entré en vigueur le 1^{er} janvier 1990, et comprenait en outre le texte du Protocole n° 2 (STE n° 44) qui, conformément à son article 5, paragraphe 3, avait fait partie intégrante de la Convention depuis son entrée en vigueur le 21 septembre 1970. Toutes les dispositions qui avaient été amendées ou ajoutées par ces Protocoles sont remplacées par le Protocole n° 11 (STE n° 155), à compter de la date de son entrée en vigueur le 1^{er} novembre 1998. A compter de cette date, le Protocole n° 9 (STE n° 140), entré en vigueur le 1^{er} octobre 1994, est abrogé.

Greffe de la Cour européenne des Droits de l'Homme
septembre 2003

Rome, 4.XI.1950

Les gouvernements signataires, membres du Conseil de l'Europe,

Considérant la Déclaration universelle des droits de l'homme, proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1948 ;

Considérant que cette déclaration tend à assurer la reconnaissance et l'application universelles et effectives des droits qui y sont énoncés ;

Considérant que le but du Conseil de l'Europe est de réaliser une union plus étroite entre ses membres, et que l'un des moyens d'atteindre ce but est la sauvegarde et le développement des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Réaffirmant leur profond attachement à ces libertés fondamentales qui constituent les assises mêmes de la justice et de la paix dans le monde et dont le maintien repose essentiellement sur un régime politique véritablement démocratique, d'une part, et, d'autre part, sur une conception commune et un commun respect des droits de l'homme dont ils se réclament ;

Résolus, en tant que gouvernements d'Etats européens animés d'un même esprit et possédant un patrimoine commun d'idéal et de traditions politiques, de respect de la liberté et de prééminence du droit, à prendre les premières mesures propres à assurer la garantie collective de certains des droits énoncés dans la Déclaration universelle,

Sont convenus de ce qui suit :

Article 1 – Obligation de respecter les droits de l'homme

Les Hautes Parties contractantes reconnaissent à toute personne relevant de leur juridiction les droits et libertés définis au titre I de la présente Convention :

Article 2 – Droit à la vie

- 1 Le droit de toute personne à la vie est protégé par la loi. La mort ne peut être infligée à quiconque intentionnellement, sauf en exécution d'une sentence capitale prononcée par un tribunal au cas où le délit est puni de cette peine par la loi.
- 2 La mort n'est pas considérée comme infligée en violation de cet article dans les cas où elle résulterait d'un recours à la force rendu absolument nécessaire :
 - a pour assurer la défense de toute personne contre la violence illégale ;
 - b pour effectuer une arrestation régulière ou pour empêcher l'évasion d'une personne régulièrement détenue ;
 - c pour réprimer, conformément à la loi, une émeute ou une insurrection.

Article 3 – Interdiction de la torture

Nul ne peut être soumis à la torture ni à des peines ou traitements inhumains ou dégradants.

Article 4 – Interdiction de l'esclavage et du travail forcé

- 1 Nul ne peut être tenu en esclavage ni en servitude.
- 2 Nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire.
- 3 N'est pas considéré comme « travail forcé ou obligatoire » au sens du présent article :
 - a tout travail requis normalement d'une personne soumise à la détention dans les conditions prévues par l'article 5 de la présente Convention, ou durant sa mise en liberté conditionnelle ;
 - b tout service de caractère militaire ou, dans le cas d'objecteurs de conscience dans les pays où l'objection de conscience est reconnue comme légitime, à un autre service à la place du service militaire obligatoire ;
 - c tout service requis dans le cas de crises ou de calamités qui menacent la vie ou le bien-être de la communauté ;
 - d tout travail ou service formant partie des obligations civiques normales.

Article 5 – Droit à la liberté et à la sûreté

- 1 Toute personne a droit à la liberté et à la sûreté. Nul ne peut être privé de sa liberté, sauf dans les cas suivants et selon les voies légales :
 - a s'il est détenu régulièrement après condamnation par un tribunal compétent ;
 - b s'il a fait l'objet d'une arrestation ou d'une détention régulières pour insoumission à une ordonnance rendue, conformément à la loi, par un tribunal ou en vue de garantir l'exécution d'une obligation prescrite par la loi ;
 - c s'il a été arrêté et détenu en vue d'être conduit devant l'autorité judiciaire compétente, lorsqu'il y a des raisons plausibles de soupçonner qu'il a commis une infraction ou qu'il y a des motifs raisonnables de croire à la nécessité de l'empêcher de commettre une infraction ou de s'enfuir après l'accomplissement de celle-ci ;
 - d s'il s'agit de la détention régulière d'un mineur, décidée pour son éducation surveillée ou de sa détention régulière, afin de le traduire devant l'autorité compétente ;
 - e s'il s'agit de la détention régulière d'une personne susceptible de propager une maladie contagieuse, d'un aliéné, d'un alcoolique, d'un toxicomane ou d'un vagabond ;

f s'il s'agit de l'arrestation ou de la détention régulières d'une personne pour l'empêcher de pénétrer irrégulièrement dans le territoire, ou contre laquelle une procédure d'expulsion ou d'extradition est en cours.

- 2 Toute personne arrêtée doit être informée, dans le plus court délai et dans une langue qu'elle comprend, des raisons de son arrestation et de toute accusation portée contre elle.
- 3 Toute personne arrêtée ou détenue, dans les conditions prévues au paragraphe 1.c du présent article, doit être aussitôt traduite devant un juge ou un autre magistrat habilité par la loi à exercer des fonctions judiciaires et a le droit d'être jugée dans un délai raisonnable, ou libérée pendant la procédure. La mise en liberté peut être subordonnée à une garantie assurant la comparution de l'intéressé à l'audience.
- 4 Toute personne privée de sa liberté par arrestation ou détention a le droit d'introduire un recours devant un tribunal, afin qu'il statue à bref délai sur la légalité de sa détention et ordonne sa libération si la détention est illégale.
- 5 Toute personne victime d'une arrestation ou d'une détention dans des conditions contraires aux dispositions de cet article a droit à réparation.

Article 6 – Droit à un procès équitable

- 1 Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, mais l'accès de la salle d'audience peut être interdit à la presse et au public pendant la totalité ou une partie du procès dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, lorsque les intérêts des mineurs ou la protection de la vie privée des parties au procès l'exigent, ou dans la mesure jugée strictement nécessaire par le tribunal, lorsque dans des circonstances spéciales la publicité serait de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice.
- 2 Toute personne accusée d'une infraction est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie.
- 3 Tout accusé a droit notamment à :
 - a être informé, dans le plus court délai, dans une langue qu'il comprend et d'une manière détaillée, de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui ;
 - b disposer du temps et des facilités nécessaires à la préparation de sa défense ;
 - c se défendre lui-même ou avoir l'assistance d'un défenseur de son choix et, s'il n'a pas les moyens de rémunérer un défenseur, pouvoir être assisté gratuitement par un avocat d'office, lorsque les intérêts de la justice l'exigent ;
 - d interroger ou faire interroger les témoins à charge et obtenir la convocation et l'interrogation des témoins à décharge dans les mêmes conditions que les témoins à charge ;
 - e se faire assister gratuitement d'un interprète, s'il ne comprend pas ou ne parle pas la langue employée à l'audience.

Article 7 – Pas de peine sans loi

- 1 Nul ne peut être condamné pour une action ou une omission qui, au moment où elle a été commise, ne constituait pas une infraction d'après le droit national ou international. De même il n'est infligé aucune peine plus forte que celle qui était applicable au moment où l'infraction a été commise.
- 2 Le présent article ne portera pas atteinte au jugement et à la punition d'une personne coupable d'une action ou d'une omission qui, au moment où elle a été commise, était criminelle d'après les principes généraux de droit reconnus par les nations civilisées.

Article 8 – Droit au respect de la vie privée et familiale

- 1 Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.
- 2 Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et 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.

4

Article 9 – Liberté de pensée, de conscience et de religion

- 1 Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.
- 2 La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

Article 10 – Liberté d'expression

- 1 Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article n'empêche pas les Etats de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations.
- 2 L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire.

Article 11 – Liberté de réunion et d'association

- 1 Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.
- 2 L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. Le présent article n'interdit pas que des restrictions légitimes soient imposées à l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'Etat.

Article 12 – Droit au mariage

A partir de l'âge nubile, l'homme et la femme ont le droit de se marier et de fonder une famille selon les lois nationales régissant l'exercice de ce droit.

Article 13 – Droit à un recours effectif

Toute personne dont les droits et libertés reconnus dans la présente Convention ont été violés, a droit à l'octroi d'un recours effectif devant une instance nationale, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions officielles.

La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

Article 15 – Dérogation en cas d'état d'urgence

- 1 En cas de guerre ou en cas d'autre danger public menaçant la vie de la nation, toute Haute Partie contractante peut prendre des mesures dérogeant aux obligations prévues par la présente Convention, dans la stricte mesure où la situation l'exige et à la condition que ces mesures ne soient pas en contradiction avec les autres obligations découlant du droit international.
- 2 La disposition précédente n'autorise aucune dérogation à l'article 2, sauf pour le cas de décès résultant d'actes licites de guerre, et aux articles 3, 4 (paragraphe 1) et 7.
- 3 Toute Haute Partie contractante qui exerce ce droit de dérogation tient le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe pleinement informé des mesures prises et des motifs qui les ont inspirées. Elle doit également informer le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe de la date à laquelle ces mesures ont cessé d'être en vigueur et les dispositions de la Convention reçoivent de nouveau pleine application.

Article 16 – Restrictions à l'activité politique des étrangers

Aucune des dispositions des articles 10, 11 et 14 ne peut être considérée comme interdisant aux Hautes Parties contractantes d'imposer des restrictions à l'activité politique des étrangers.

Article 17 – Interdiction de l'abus de droit

Aucune des dispositions de la présente Convention ne peut être interprétée comme impliquant pour un Etat, un groupement ou un individu, un droit quelconque de se livrer à une activité ou d'accomplir un acte visant à la destruction des droits ou libertés reconnus dans la présente Convention ou à des limitations plus amples de ces droits et libertés que celles prévues à ladite Convention.

Article 18 – Limitation de l'usage des restrictions aux droits

Les restrictions qui, aux termes de la présente Convention, sont apportées aux droits et libertés ne peuvent être appliquées que dans le but pour lequel elles ont été prévues.

TITRE II – COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

Article 19 – Institution de la Cour

Afin d'assurer le respect des engagements résultant pour les Hautes Parties contractantes de la présente Convention et de ses Protocoles, il est institué une Cour européenne des Droits de l'Homme, ci-dessous nommée « la Cour ». Elle fonctionne de façon permanente.

Article 20 – Nombre de juges

La Cour se compose d'un nombre de juges égal à celui des Hautes Parties contractantes.

Article 21 – Conditions d'exercice des fonctions

- 1 Les juges doivent jouir de la plus haute considération morale et réunir les conditions requises pour l'exercice de hautes fonctions judiciaires ou être des juristes possédant une compétence notoire.
- 2 Les juges siègent à la Cour à titre individuel.
- 3 Pendant la durée de leur mandat, les juges ne peuvent exercer aucune activité incompatible avec les exigences d'indépendance, d'impartialité ou de disponibilité requise par une activité exercée à plein temps ; toute question soulevée en application de ce paragraphe est tranchée par la Cour

Article 22 – Election des juges

- 1 Les juges sont élus par l'Assemblée parlementaire au titre de chaque Haute Partie contractante, à la majorité des voix exprimées, sur une liste de trois candidats présentés par la Haute Partie contractante.
- 2 La même procédure est suivie pour compléter la Cour en cas d'adhésion de nouvelles Hautes Parties contractantes et pourvoir les sièges devenus vacants.

Article 23 – Durée du mandat

- 1 Les juges sont élus pour une durée de six ans. Ils sont rééligibles. Toutefois, les mandats d'une moitié des juges désignés lors de la première élection prendront fin au bout de trois ans.
- 2 Les juges dont le mandat prendra fin au terme de la période initiale de trois ans sont désignés par tirage au sort effectué par le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, immédiatement après leur élection.
- 3 Afin d'assurer, dans la mesure du possible, le renouvellement des mandats d'une moitié des juges tous les trois ans, l'Assemblée parlementaire peut, avant de procéder à toute élection ultérieure, décider qu'un ou plusieurs mandats des juges à élire auront une durée autre que celle de six ans, sans qu'elle puisse toutefois excéder neuf ans ou être inférieure à trois ans.
- 4 Dans le cas où il y a lieu de conférer plusieurs mandats et où l'Assemblée parlementaire fait application du paragraphe précédent, la répartition des mandats s'opère suivant un tirage au sort effectué par le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe immédiatement après l'élection.
- 5 Le juge élu en remplacement d'un juge dont le mandat n'est pas expiré achève le mandat de son prédécesseur.
- 6 Le mandat des juges s'achève dès qu'ils atteignent l'âge de 70 ans.
- 7 Les juges restent en fonctions jusqu'à leur remplacement. Ils continuent toutefois de connaître des affaires dont ils sont déjà saisis.

Article 24 – Révocation

Un juge ne peut être relevé de ses fonctions que si les autres juges décident, à la majorité des deux tiers, qu'il a cessé de répondre aux conditions requises.

Article 25 – Greffe et référendaires

La Cour dispose d'un greffe dont les tâches et l'organisation sont fixées par le règlement de la Cour. Elle est assistée de référendaires.

Article 26 – Assemblée plénière de la Cour

La Cour réunie en Assemblée plénière

- a élit, pour une durée de trois ans, son président et un ou deux vice-présidents ; ils sont rééligibles ;
- b constitue des Chambres pour une période déterminée ;
- c élit les présidents des Chambres de la Cour, qui sont rééligibles ;
- d adopte le règlement de la Cour, et
- e élit le greffier et un ou plusieurs greffiers adjoints.

Article 27 – Comités, Chambres et Grande chambre

- 1 Pour l'examen des affaires portées devant elle, la Cour siège en comités de trois juges, en chambres de sept juges et en une Grande Chambre de dix-sept juges. Les chambres de la Cour constituent les comités pour une période déterminée.
- 2 Le juge élu au titre d'un Etat Partie au litige est membre de droit de la Chambre et de la Grande Chambre ; en cas d'absence de ce juge, ou lorsqu'il n'est pas en mesure de siéger, cet Etat Partie désigne une personne qui siège en qualité de juge.

- 3 Font aussi partie de la Grande Chambre, le président de la Cour, les vice-présidents, les présidents des chambres et d'autres juges désignés conformément au règlement de la Cour. Quand l'affaire est déférée à la Grande Chambre en vertu de l'article 43, aucun juge de la Chambre qui a rendu l'arrêt ne peut y siéger, à l'exception du président de la Chambre et du juge ayant siégé au titre de l'Etat Partie intéressé.

Article 28 – Déclarations d'irrecevabilité par les comités

Un comité peut, par vote unanime, déclarer irrecevable ou rayer du rôle une requête individuelle introduite en vertu de l'article 34 lorsqu'une telle décision peut être prise sans examen complémentaire. La décision est définitive.

Article 29 – Décisions des chambres sur la recevabilité et le fond

- 1 Si aucune décision n'a été prise en vertu de l'article 28, une chambre se prononce sur la recevabilité et le fond des requêtes individuelles introduites en vertu de l'article 34.
- 2 Une chambre se prononce sur la recevabilité et le fond des requêtes étatiques introduites en vertu de l'article 33.
- 3 Sauf décision contraire de la Cour dans des cas exceptionnels, la décision sur la recevabilité est prise séparément.

Article 30 – Dessaisissement en faveur de la Grande Chambre

Si l'affaire pendante devant une chambre soulève une question grave relative à l'interprétation de la Convention ou de ses Protocoles, ou si la solution d'une question peut conduire à une contradiction avec un arrêt rendu antérieurement par la Cour, la chambre peut, tant qu'elle n'a pas rendu son arrêt, se dessaisir au profit de la Grande Chambre, à moins que l'une des parties ne s'y oppose.

Article 31 – Attributions de la Grande Chambre

La Grande Chambre :

- a se prononce sur les requêtes introduites en vertu de l'article 33 ou de l'article 34 lorsque l'affaire lui a été déférée par la Chambre en vertu de l'article 30 ou lorsque l'affaire lui a été déférée en vertu de l'article 43 ; et
- b examine les demandes d'avis consultatifs introduites en vertu de l'article 47.

Article 32 – Compétence de la Cour

- 1 La compétence de la Cour s'étend à toutes les questions concernant l'interprétation et l'application de la Convention et de ses Protocoles qui lui seront soumises dans les conditions prévues par les articles 33, 34 et 47.
- 2 En cas de contestation sur le point de savoir si la Cour est compétente, la Cour décide.

Article 33 – Affaires interétatiques

Toute Haute Partie contractante peut saisir la Cour de tout manquement aux dispositions de la Convention et de ses Protocoles qu'elle croira pouvoir être imputé à une autre Haute Partie contractante.

Article 34 – Requêtes individuelles

La Cour peut être saisie d'une requête par toute personne physique, toute organisation non gouvernementale ou tout groupe de particuliers qui se prétend victime d'une violation par l'une des Hautes Parties contractantes des droits reconnus dans la Convention ou ses Protocoles. Les Hautes Parties contractantes s'engagent à n'entraver par aucune mesure l'exercice efficace de ce droit.

Article 35 – Conditions de recevabilité

- 1 La Cour ne peut être saisie qu'après l'épuisement des voies de recours internes, tel qu'il est entendu selon les principes de droit international généralement reconnus, et dans un délai de six mois à partir de la date de la décision interne définitive.

- 2 La Cour ne retient aucune requête individuelle introduite en application de l'article 34, lorsque :
- a elle est anonyme ; ou
 - b elle est essentiellement la même qu'une requête précédemment examinée par la Cour ou déjà soumise à une autre instance internationale d'enquête ou de règlement, et si elle ne contient pas de faits nouveaux.
- 3 La Cour déclare irrecevable toute requête individuelle introduite en application de l'article 34, lorsqu'elle estime la requête incompatible avec les dispositions de la Convention ou de ses Protocoles, manifestement mal fondée ou abusive.
- 4 La Cour rejette toute requête qu'elle considère comme irrecevable par application du présent article. Elle peut procéder ainsi à tout stade de la procédure.

Article 36 – Tierce intervention

- 1 Dans toute affaire devant une chambre ou la Grande Chambre, une Haute Partie contractante dont un ressortissant est requérant a le droit de présenter des observations écrites et de prendre part aux audiences.
- 2 Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, le président de la Cour peut inviter toute Haute Partie contractante qui n'est pas partie à l'instance ou toute personne intéressée autre que le requérant à présenter des observations écrites ou à prendre part aux audiences.

Article 37 – Radiation

- 1 A tout moment de la procédure, la Cour peut décider de rayer une requête du rôle lorsque les circonstances permettent de conclure
- a que le requérant n'entend plus la maintenir ; ou
 - b que le litige a été résolu ; ou
 - c que, pour tout autre motif dont la Cour constate l'existence, il ne se justifie plus de poursuivre l'examen de la requête.
- Toutefois, la Cour poursuit l'examen de la requête si le respect des droits de l'homme garantis par la Convention et ses Protocoles l'exige.
- 2 La Cour peut décider la réinscription au rôle d'une requête lorsqu'elle estime que les circonstances le justifient.

Article 38 – Examen contradictoire de l'affaire et procédure de règlement amiable

- 1 Si la Cour déclare une requête recevable, elle
- a poursuit l'examen contradictoire de l'affaire avec les représentants des parties et, s'il y a lieu, procède à une enquête pour la conduite efficace de laquelle les États intéressés fourniront toutes facilités nécessaires ;
 - b se met à la disposition des intéressés en vue de parvenir à un règlement amiable de l'affaire s'inspirant du respect des droits de l'homme tels que les reconnaissent la Convention et ses Protocoles.
- 2 La procédure décrite au paragraphe 1.b est confidentielle.

Article 39 – Conclusion d'un règlement amiable

En cas de règlement amiable, la Cour raje l'affaire du rôle par une décision qui se limite à un bref exposé des faits et de la solution adoptée.

Article 40 – Audience publique et accès aux documents

- 1 L'audience est publique à moins que la Cour n'en décide autrement en raison de circonstances exceptionnelles.
- 2 Les documents déposés au greffe sont accessibles au public à moins que le président de la Cour n'en décide autrement.

Article 41 – Satisfaction équitable

Si la Cour déclare qu'il y a eu violation de la Convention ou de ses Protocoles, et si le droit interne de la Haute Partie contractante ne permet d'effacer qu'imparfaitement les conséquences de cette violation, la Cour accorde à la partie lésée, s'il y a lieu, une satisfaction équitable.

Article 42 – Arrêts des chambres

Les arrêts des chambres deviennent définitifs conformément aux dispositions de l'article 44, paragraphe 2.

Article 43 – Renvoi devant la Grande Chambre

- 1 Dans un délai de trois mois à compter de la date de l'arrêt d'une Chambre, toute partie à l'affaire peut, dans des cas exceptionnels, demander le renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre.
- 2 Un collège de cinq juges de la Grande Chambre accepte la demande si l'affaire soulève une question grave relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention ou de ses Protocoles, ou encore une question grave de caractère général.
- 3 Si le collège accepte la demande, la Grande Chambre se prononce sur l'affaire par un arrêt.

Article 44 -- Arrêts définitifs

- 1 L'arrêt de la Grande Chambre est définitif.
- 2 L'arrêt d'une chambre devient définitif :
 - a lorsque les parties déclarent qu'elles ne demanderont pas le renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre ; ou
 - b trois mois après la date de l'arrêt, si le renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre n'a pas été demandé ; ou
 - c lorsque le collège de la Grande Chambre rejette la demande de renvoi formulée en application de l'article 43.
- 3 L'arrêt définitif est publié.

Article 45 – Motivation des arrêts et décisions

- 1 Les arrêts, ainsi que les décisions déclarant des requêtes recevables ou irrecevables, sont motivés.
- 2 Si l'arrêt n'exprime pas en tout ou en partie l'opinion unanime des juges, tout juge a le droit d'y joindre l'exposé de son opinion séparée.

Article 46 – Force obligatoire et exécution des arrêts

- 1 Les Hautes Parties contractantes s'engagent à se conformer aux arrêts définitifs de la Cour dans les litiges auxquels elles sont parties.
- 2 L'arrêt définitif de la Cour est transmis au Comité des Ministres qui en surveille l'exécution.

Article 47 – Avis consultatifs

- 1 La Cour peut, à la demande du Comité des Ministres, donner des avis consultatifs sur des questions juridiques concernant l'interprétation de la Convention et de ses Protocoles.
- 2 Ces avis ne peuvent porter ni sur les questions ayant trait au contenu ou à l'étendue des droits et libertés définis au titre I de la Convention et dans les Protocoles ni sur les autres questions dont la Cour ou le Comité des Ministres pourraient avoir à connaître par suite de l'introduction d'un recours prévu par la Convention.
- 3 La décision du Comité des Ministres de demander un avis à la Cour est prise par un vote à la majorité des représentants ayant le droit de siéger au Comité.

Article 48 – Compétence consultative de la Cour

La Cour décide si la demande d'avis consultatif présentée par le Comité des Ministres relève de sa compétence telle que définie par l'article 47.

Article 49 – Motivation des avis consultatifs

- 1 L'avis de la Cour est motivé.
- 2 Si l'avis n'exprime pas en tout ou en partie l'opinion unanime des juges, tout juge a le droit d'y joindre l'exposé de son opinion séparée.
- 3 L'avis de la Cour est transmis au Comité des Ministres.

Article 50 – Frais de fonctionnement de la Cour

Les frais de fonctionnement de la Cour sont à la charge du Conseil de l'Europe.

Article 51 – Privilèges et immunités des juges

Les juges jouissent, pendant l'exercice de leurs fonctions, des privilèges et immunités prévus à l'article 40 du Statut du Conseil de l'Europe et dans les accords conclus au titre de cet article.

TITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES**Article 52 – Enquêtes du Secrétaire Général**

Toute Haute Partie contractante fournira sur demande du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe les explications requises sur la manière dont son droit interne assure l'application effective de toutes les dispositions de cette Convention.

Article 53 – Sauvegarde des droits de l'homme reconnus

Aucune des dispositions de la présente Convention ne sera interprétée comme limitant ou portant atteinte aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales qui pourraient être reconnus conformément aux lois de toute Partie contractante ou à toute autre Convention à laquelle cette Partie contractante est partie.

Article 54 – Pouvoirs du Comité des Ministres

Aucune disposition de la présente Convention ne porte atteinte aux pouvoirs conférés au Comité des Ministres par le Statut du Conseil de l'Europe.

Article 55 – Renonciation à d'autres modes de règlement des différends

Les Hautes Parties contractantes renoncent réciproquement, sauf compromis spécial, à se prévaloir des traités, conventions ou déclarations existant entre elles, en vue de soumettre, par voie de requête, un différend né de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention à un mode de règlement autre que ceux prévus par ladite Convention.

Article 56 – Application territoriale

- 1 Tout Etat peut, au moment de la ratification ou à tout autre moment par la suite, déclarer, par notification adressée au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, que la présente Convention s'appliquera, sous réserve du paragraphe 4 du présent article, à tous les territoires ou à l'un quelconque des territoires dont il assure les relations internationales.
- 2 La Convention s'appliquera au territoire ou aux territoires désignés dans la notification à partir du trentième jour qui suivra la date à laquelle le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe aura reçu cette notification.
- 3 Dans lesdits territoires les dispositions de la présente Convention seront appliquées en tenant compte des nécessités locales.
- 4 Tout Etat qui a fait une déclaration conformément au premier paragraphe de cet article, peut, à tout moment par la suite, déclarer relativement à un ou plusieurs des territoires visés dans cette déclaration qu'il accepte la compétence de la Cour pour connaître des requêtes de personnes physiques, d'organisations non

gouvernementales ou de groupes de particuliers, comme le prévoit l'article 34 de la Convention.

Article 57 – Réserves

- 1 Tout Etat peut, au moment de la signature de la présente Convention ou du dépôt de son instrument de ratification, formuler une réserve au sujet d'une disposition particulière de la Convention, dans la mesure où une loi alors en vigueur sur son territoire n'est pas conforme à cette disposition. Les réserves de caractère général ne sont pas autorisées aux termes du présent article.
- 2 Toute réserve émise conformément au présent article comporte un bref exposé de la loi en cause.

Article 58 – Dénonciation

- 1 Une Haute Partie contractante ne peut dénoncer la présente Convention qu'après l'expiration d'un délai de cinq ans à partir de la date d'entrée en vigueur de la Convention à son égard et moyennant un préavis de six mois, donné par une notification adressée au Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, qui en informe les autres Parties contractantes.
- 2 Cette dénonciation ne peut avoir pour effet de délier la Haute Partie contractante intéressée des obligations contenues dans la présente Convention en ce qui concerne tout fait qui, pouvant constituer une violation de ces obligations, aurait été accompli par elle antérieurement à la date à laquelle la dénonciation produit effet.
- 3 Sous la même réserve cesserait d'être Partie à la présente Convention toute Partie contractante qui cesserait d'être membre du Conseil de l'Europe.
- 4 La Convention peut être dénoncée conformément aux dispositions des paragraphes précédents en ce qui concerne tout territoire auquel elle a été déclarée applicable aux termes de l'article 56.

Article 59 – Signature et ratification

- 1 La présente Convention est ouverte à la signature des membres du Conseil de l'Europe. Elle sera ratifiée. Les ratifications seront déposées près le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe.
- 2 La présente Convention entrera en vigueur après le dépôt de dix instruments de ratification.
- 3 Pour tout signataire qui la ratifiera ultérieurement, la Convention entrera en vigueur dès le dépôt de l'instrument de ratification.
- 4 Le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe notifiera à tous les membres du Conseil de l'Europe l'entrée en vigueur de la Convention, les noms des Hautes Parties contractantes qui l'auront ratifiée, ainsi que le dépôt de tout instrument de ratification intervenu ultérieurement.

Fait à Rome, le 4 novembre 1950, en français et en anglais, les deux textes faisant également foi, en un seul exemplaire qui sera déposé dans les archives du Conseil de l'Europe. Le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe en communiquera des copies certifiées conformes à tous les signataires.



LOI

Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Version consolidée au 29 mai 2008

▶ **TITRE Ier : DE LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ.**

Article 1

Il est institué une autorité administrative indépendante dénommée haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

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

Article 2 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 2006

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'Etat ;
- un membre désigné par le premier président de la Cour de cassation ;
- un membre désigné par le président du Conseil économique et social.

Les désignations du Président de la République, du président du Sénat, du président de l'Assemblée nationale et du Premier ministre concourent à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Le mandat du président et des membres de la haute autorité a une durée de cinq ans. Il n'est ni révocable, ni renouvelable.

Les membres du collège, à l'exception du président, sont renouvelables par moitié tous les trente mois. En cas de vacance d'un siège de membre du collège pour quelque cause que ce soit, il est pourvu à la nomination, dans les conditions prévues au présent article, d'un nouveau membre pour la durée du mandat restant à courir. Son mandat peut être renouvelé s'il a occupé ces fonctions de remplacement pendant moins de deux ans.

La haute autorité crée auprès d'elle un comité consultatif permettant d'associer à ses travaux des personnalités qualifiées choisies parmi des représentants des associations, des syndicats, des organisations professionnelles et toutes autres personnes ayant une activité dans le domaine de la lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité.

Elle dispose de services, placés sous l'autorité de son président, pour lesquels elle peut recruter des agents contractuels. Les agents de la haute autorité assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination, notamment dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal.

Le président représente la haute autorité et a qualité pour agir au nom de celle-ci.

En cas de partage égal des voix, celle du président de la haute autorité est prépondérante.

Article 3

I. - Aucun membre de la haute autorité ne peut :

- participer à une délibération ou procéder à des investigations relatives à un organisme au sein duquel il détient un intérêt, direct ou indirect, exerce des fonctions ou détient un mandat ;
- participer à une délibération ou procéder à des investigations relatives à un organisme au sein duquel il a, au cours des trois années précédant la délibération ou les vérifications, détenu un intérêt direct ou indirect, exercé des fonctions ou détenu un mandat.

II. - Tout membre de la haute autorité doit informer le président des intérêts directs ou indirects qu'il détient ou vient à détenir, des fonctions qu'il exerce ou vient à exercer et de tout mandat qu'il détient ou

vient à détenir au sein d'une personne morale. Ces informations, ainsi que celles concernant le président, sont tenues à la disposition des membres de la haute autorité.

Le président de la haute autorité prend les mesures appropriées pour assurer le respect des obligations résultant du présent article.

Article 4

Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la haute autorité, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat.

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.

A 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 En savoir plus sur cet article...

Les autorités publiques et les organismes chargés d'une mission de service public sont tenus d'autoriser les agents placés sous leur autorité à répondre à toute demande de la haute autorité. Ces agents sont tenus de déférer à cette demande.

Les agents mis en cause devant la haute autorité et entendus par elle en application du premier alinéa peuvent se faire assister du conseil de leur choix. Un procès-verbal contradictoire de l'audition est dressé et remis à la personne entendue.

Les autorités publiques doivent prendre toutes mesures pour faciliter la tâche de la haute autorité. Elles communiquent à celle-ci, sur sa demande motivée, toutes informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission telle qu'elle est définie à l'article 1er.

La haute autorité peut demander dans les mêmes conditions aux ministres compétents de saisir les corps de contrôle en vue de faire des études, des vérifications ou des enquêtes relevant de leurs attributions.

Les ministres informent la haute autorité des suites données à ces demandes.

Article 7

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

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

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

Article 8 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 2006

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'Etat.

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. A tout moment, il peut décider l'arrêt ou la suspension des vérifications.

Article 9 En savoir plus sur cet article...

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 En savoir plus sur cet article...

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

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

Article 11 En savoir plus sur cet article...

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'Etat.

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 En savoir plus sur cet article...

Créé par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 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 s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Le montant de l'amende est fixé en fonction de la gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de la personne.

La transaction proposée par la haute autorité et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime doit être homologuée par le procureur de la République.

La personne à qui est proposée une transaction est informée qu'elle peut se faire assister par un avocat avant de donner son accord à la proposition de la haute autorité.

Article 11-2 En savoir plus sur cet article...

Créé par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 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 En savoir plus sur cet article...

Créé par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 2006

Les actes tendant à la mise en oeuvre ou à l'exécution de la transaction sont interruptifs de la prescription de l'action publique.

L'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique. Elle ne fait cependant pas échec au droit de la partie civile de délivrer citation directe devant le tribunal correctionnel. Le tribunal, composé d'un seul magistrat exerçant les pouvoirs conférés au président, ne statue alors que sur les seuls intérêts civils.

En cas de refus de la proposition de transaction ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée par le procureur de la République, la haute autorité, conformément aux dispositions de l'article 1er du code de procédure pénale, peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

Un décret précise les modalités d'application des articles 11-1 et 11-2 et du présent article.

Article 12 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 2006

15

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 oeuvre des dispositions des articles 5 à 9 ou des dispositions de l'article 11-1.

Article 13 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 42 JORF 2 avril 2006

Les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la haute autorité ou son représentant à présenter des observations. La haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions ; dans ce cas, cette audition est de droit.

Article 14 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 44 JORF 2 avril 2006

La haute autorité porte à la connaissance des autorités ou personnes publiques investies du pouvoir disciplinaire les faits de nature à entraîner des poursuites disciplinaires. La personne mise en cause en est tenue informée. La haute autorité est informée des suites données à ses transmissions.

La haute autorité, lorsqu'elle a constaté la commission d'actes discriminatoires mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1er dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics, peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. La haute autorité est tenue informée des suites apportées à sa recommandation.

Article 15

La haute autorité mène des actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en oeuvre 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 En savoir plus sur cet article...

Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 43 JORF 2 avril 2006

La haute autorité remet chaque année au Président de la République, au Parlement et au Premier ministre un rapport rendant compte de l'exécution de ses missions et énumérant les discriminations portées à sa connaissance. Ce rapport est rendu public.

Article 17

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

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

Article 18 En savoir plus sur cet article...

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 OEUVRE DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES PERSONNES SANS DISTINCTION D'ORIGINE ETHNIQUE ET PORTANT TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE N° 2000/43/CE DU 29 JUIN 2000. (abrogé)

Article 19 (abrogé) En savoir plus sur cet article...

Abrogé par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 9

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

Article 20

A modifié les dispositions suivantes :
Modifie Loi n°1881-07-29 du 29 juillet 1881 - art. 24 (V)

Article 21

A modifié les dispositions suivantes :
Modifie Loi n°1881-07-29 du 29 juillet 1881 - art. 32 (V)
Modifie Loi n°1881-07-29 du 29 juillet 1881 - art. 33 (V)

Article 22

A modifié les dispositions suivantes :
Modifie Loi n°1881-07-29 du 29 juillet 1881 - art. 24 (V)
Modifie Loi n°1881-07-29 du 29 juillet 1881 - art. 32 (V)
Modifie Loi n°1881-07-29 du 29 juillet 1881 - art. 33 (V)
Modifie Loi n°1881-07-29 du 29 juillet 1881 - art. 48 (M)
Crée Loi n°1881-07-29 du 29 juillet 1881 - art. 48-4 (M)
Crée Loi n°1881-07-29 du 29 juillet 1881 - art. 48-5 (M)
Crée Loi n°1881-07-29 du 29 juillet 1881 - art. 48-6 (M)
Modifie Loi n°1881-07-29 du 29 juillet 1881 - art. 63 (V)

- ▶ TITRE IV : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES.

Article 23

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du titre Ier dont les dispositions entreront en vigueur à compter du premier jour du deuxième mois suivant sa publication.
Il fixe les dispositions temporaires concernant la durée du mandat des membres de la haute autorité nommés lors de sa création et les conditions transitoires dans lesquelles elle peut être saisie pendant une période de six mois suivant cette entrée en vigueur.

Article 24

A modifié les dispositions suivantes :
Modifie Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 - art. 9 (V)

Article 25

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

Par le Président de la République :

Jacques Chirac

Décrets, arrêtés, circulaires 17

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHÉSION SOCIALE

Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

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

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

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

Vu le code de justice administrative, notamment l'article R. 532-1 ;

Vu le nouveau code de procédure civile, et notamment l'article 145 ;

Vu la loi du 10 août 1922 relative à l'organisation du contrôle des dépenses engagées ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, 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'Etat ;

Vu le décret n° 86-416 du 12 mars 1986 modifié fixant les conditions et modalités de prise en charge par l'Etat des frais de voyage et de changement de résidence à l'étranger ou entre la France et l'étranger des agents civils de l'Etat et des établissements publics de l'Etat 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'Etat, 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'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

CHAPITRE 1^{er}

Organisation générale

Section 1

Le président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Art. 1^{er}. – 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 6. – Les délibérations du collège sont adoptées à la majorité des voix des membres présents.

Art. 7. – Le directeur général assiste aux réunions du collège. Il établit le procès-verbal des séances.

Le président peut inviter tout agent des services de la haute autorité, en fonction de l'ordre du jour, à assister aux réunions du collège.

Le collège peut procéder à l'audition de toute personne dont la contribution lui paraît utile.

Art. 8. – Sous réserve de l'article 4, les membres du collège perçoivent une indemnité forfaitaire par séance dont le montant est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des affaires sociales, de la fonction publique et du budget.

Art. 9. – Le collège délibère sur toutes les questions relatives à l'exercice des pouvoirs et des missions de la haute autorité, et notamment sur :

- les actions en justice ;
- les observations que la haute autorité envisage de présenter devant les tribunaux en application de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée ;
- les vérifications sur place mentionnées à l'article 8 de la même loi ;
- le rapport spécial prévu par l'article 11 de la même loi ;
- les avis et recommandations émis en application des dispositions de l'article 15 de la même loi ;
- le rapport annuel prévu par l'article 16 de la même loi ;
- la désignation des membres du comité consultatif ;
- les conventions conclues avec toute personne publique ou privée, française ou étrangère, prévues au deuxième alinéa de l'article 1^{er} du présent décret.

Le collège délibère en outre sur :

- les conditions générales de recrutement, d'emploi et de rémunération du personnel ;
- le budget annuel et le cas échéant ses modifications en cours d'année ainsi que sur le programme d'activités qui lui est associé ;
- la présentation des résultats de l'exercice ;
- les acquisitions, échanges et aliénations de biens immobiliers ;
- l'acceptation ou le refus des dons et legs.

Le collège fixe son règlement intérieur. Il arrête, sur proposition du président, l'organisation et le règlement des services.

Le comité consultatif

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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

Art. 14. – La haute autorité peut disposer de délégués régionaux qu'elle désigne.

Le représentant de l'Etat dans le département apporte, en tant que de besoin, son concours à l'exercice des missions de la haute autorité.

Art. 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

Art. 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.

Art. 17. – La haute autorité peut recruter des agents non titulaires de droit public par contrat, employés à temps complet ou à temps incomplet pour une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.

Les agents contractuels de droit public recrutés par la haute autorité sont soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé, à l'exception de celles de ses articles 1^{er}, 4 à 8, 28 et 29.

Le règlement des services précise les modalités d'application du présent article.

CHAPITRE 3

Dispositions financières et comptables

Art. 18. – I. – Les ressources de la haute autorité comprennent :

- la dotation de l'Etat 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.

Art. 19. - Des régies de recettes et d'avances peuvent être instituées conformément aux dispositions du décret du 20 juillet 1992 susvisé.

CHAPITRE 4

Procédures applicables devant la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Section 1

Saisine et examen des réclamations

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 25. - Pour les besoins de sa mission et notamment pour l'examen des réclamations dont elle est saisie, la haute autorité peut recourir aux travaux d'experts. Toute personne ayant concouru à ces travaux est soumise à une obligation de confidentialité.

Section 2

Vérifications sur place

Art. 26. - Pour autoriser un de ses agents à procéder aux vérifications sur place mentionnées à l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, la haute autorité adresse au procureur général près la cour d'appel du domicile de l'intéressé une demande d'habilitation comportant les nom, prénoms, date et lieu de naissance, nationalité, profession, domicile de la personne en cause. Le procureur général, après avoir procédé à toutes les diligences qu'il juge utiles, notifie à la haute autorité la décision d'habilitation dont la durée ne peut excéder trois ans. La décision refusant l'habilitation doit être motivée.

Nul ne peut être habilité s'il a fait l'objet d'une condamnation, incapacité ou déchéance mentionnée au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

L'habilitation peut être retirée en cas de manquement grave de l'agent à ses devoirs dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Lorsque le procureur général envisage le retrait de l'habilitation, il doit convoquer l'intéressé quinze jours au moins avant la date de l'audition par lettre recommandée avec avis de réception indiquant les motifs pour lesquels il envisage ce retrait. L'agent peut prendre connaissance du dossier relatif aux faits qui lui sont reprochés. Lors de l'audition, il peut être assisté par toute personne de son choix.

La décision du procureur général est notifiée à l'intéressé et au président de la haute autorité par lettre recommandée avec avis de réception. Elle peut faire l'objet d'un recours devant la cour d'appel.

Art. 27. - Pour la mise en œuvre des dispositions de l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, le collège délivre une lettre de mission aux personnes chargées de procéder aux vérifications sur place.

Section 3

Médiation

Art. 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.

A 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.

Art. 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

Art. 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. A 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

Art. 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

Art. 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.

Art. 33. – Les actifs du groupement d'intérêt public « groupe d'étude et de lutte contre les discriminations » sont, conformément à sa convention constitutive, affectés à la haute autorité.

CHAPITRE 6

Dispositions transitoires

Art. 34. – A l'ouverture de la première séance du collège de la haute autorité, et pour le premier mandat, il est procédé au tirage au sort entre les membres du collège, hormis le président, des cinq membres dont le mandat, en application du deuxième alinéa de l'article 23 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, sera d'une durée de trente mois.

Art. 35. – Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire, porte-parole du Gouvernement, et la ministre déléguée à l'intégration, à l'égalité des chances et à la lutte contre l'exclusion sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 4 mars 2005.

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,*
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
THIERRY BRETON

*Le ministre délégué au budget
et à la réforme budgétaire,
porte-parole du Gouvernement,*
JEAN-FRANÇOIS COPÉ

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
DOMINIQUE PERBEN

*Le ministre de la fonction publique
et de la réforme de l'État,*
RENAUD DUTREIL

*La ministre déléguée à l'intégration,
à l'égalité des chances
et à la lutte contre l'exclusion,*
NELLY OLIN



COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME
EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS

Septembre 2006

Document d'information sur la Cour

I. Historique et évolution du système de la Convention

A. *Un système en évolution constante*

1. La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales a été élaborée au sein du Conseil de l'Europe. Ouverte à la signature à Rome le 4 novembre 1950, elle est entrée en vigueur en septembre 1953. Partant de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, les auteurs de la Convention entendaient poursuivre les objectifs du Conseil de l'Europe par la sauvegarde et le développement des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Avec la Convention étaient prises les premières mesures propres à assurer la garantie collective de certains des droits énoncés dans la Déclaration universelle.

2. La Convention, d'une part, consacrait une série de droits et libertés civils et politiques¹, et, d'autre part, instaurait un dispositif visant à garantir le respect par les Etats contractants des obligations assumées par eux. Trois institutions se partageaient la responsabilité de ce contrôle : la Commission européenne des droits de l'homme (mise en place en 1954), la Cour européenne des droits de l'homme (instituée en 1959) et le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, composé des ministres des Affaires étrangères des Etats membres ou de leurs représentants.

3. La Convention prévoit deux types de requêtes : les requêtes étatiques et les requêtes individuelles. Celles de la première catégorie sont rares. Les grandes affaires sont celle que l'Irlande a portée dans les années 70 contre le Royaume-Uni, au sujet de mesures de sécurité en Irlande du Nord, et plusieurs affaires soumises par Chypre contre la Turquie à propos de la situation dans le nord de Chypre.

¹ Voir l'intitulé des articles normatifs en annexe I.

4. Le droit de recours individuel, qui est l'une des caractéristiques essentielles du dispositif actuel, était initialement une option que les Etats contractants étaient libres de choisir ou non. Lorsque la Convention est entrée en vigueur, seuls trois des dix Etats contractants originels reconnaissaient ce droit. En 1990, tous les Etats contractants (alors au nombre de vingt-deux) avaient reconnu ce droit, qui fut par la suite accepté par tous les Etats d'Europe centrale et orientale ayant rejoint le Conseil de l'Europe et ratifié la Convention après cette date. Lorsque le Protocole n° 11 entra en vigueur en 1998, la reconnaissance du droit de recours individuel devint obligatoire. Selon les termes de la Cour, « l'individu s'est vu reconnaître au plan international un véritable droit d'action pour faire valoir des droits et libertés qu'il tient directement de la Convention »². Ce droit vaut pour les personnes physiques et morales, les groupes de particuliers et les organisations non gouvernementales.

5. Initialement, la procédure de traitement des requêtes comportait un examen préliminaire par la Commission, qui statuait sur leur recevabilité. Dès lors qu'une requête était déclarée recevable, la Commission se mettait à la disposition des parties en vue d'obtenir un règlement amiable. En cas d'échec, elle rédigeait un rapport établissant les faits et formulant un avis sur le fond de l'affaire. Le rapport était transmis au Comité des Ministres.

6. Là où l'Etat défendeur avait accepté la juridiction obligatoire de la Cour (ce qui était également facultatif avant l'entrée en vigueur du Protocole n° 11), la Commission et tout Etat contractant concerné disposaient d'un délai de trois mois, à compter de la transmission du rapport au Comité des Ministres, pour porter l'affaire devant la Cour afin que celle-ci rende à son sujet une décision définitive et contraignante, prévoyant le cas échéant l'octroi d'une indemnité. Avant 1994, les particuliers ne pouvaient pas saisir la Cour, mais cette année-là le Protocole n° 9 entra en vigueur et modifia la Convention de manière à leur permettre de soumettre leur cause à un comité de filtrage composé de trois juges, chargé de décider si la Cour devait examiner la requête.

Si une affaire n'était pas déferée à la Cour, le Comité des Ministres décidait s'il y avait eu ou non violation de la Convention et, le cas échéant, accordait à la victime une « satisfaction équitable ». Il était également responsable de la surveillance de l'exécution des arrêts de la Cour.

Les Protocoles à la Convention

7. Depuis l'entrée en vigueur de la Convention, quatorze Protocoles additionnels ont été adoptés. Les Protocoles n°s 1, 4, 6, 7, 12³ et 13 ont ajouté des droits et libertés à ceux consacrés par la Convention. Le Protocole n° 2 a donné à la Cour le pouvoir de rendre des avis consultatifs, fonction peu utilisée, aujourd'hui régie par les articles 47 à 49 de la Convention⁴. Comme cela est indiqué plus haut, le Protocole n° 9 a donné aux requérants individuels la possibilité de demander que leur cause soit soumise à la Cour. Le Protocole n° 11 a radicalement transformé le mécanisme de contrôle en créant une Cour unique et siégeant à temps plein, à laquelle les particuliers peuvent s'adresser directement. Le Protocole n° 14, qui a été adopté en 2004 et est en cours de ratification, instaurera un certain nombre de

² Arrêt *Mamatkulov et Askarov c. Turquie*, rendu par la Grande Chambre le 4 février 2005, paragraphe 122.

³ Le Protocole n° 12 est le dernier à être entré en vigueur (2005).

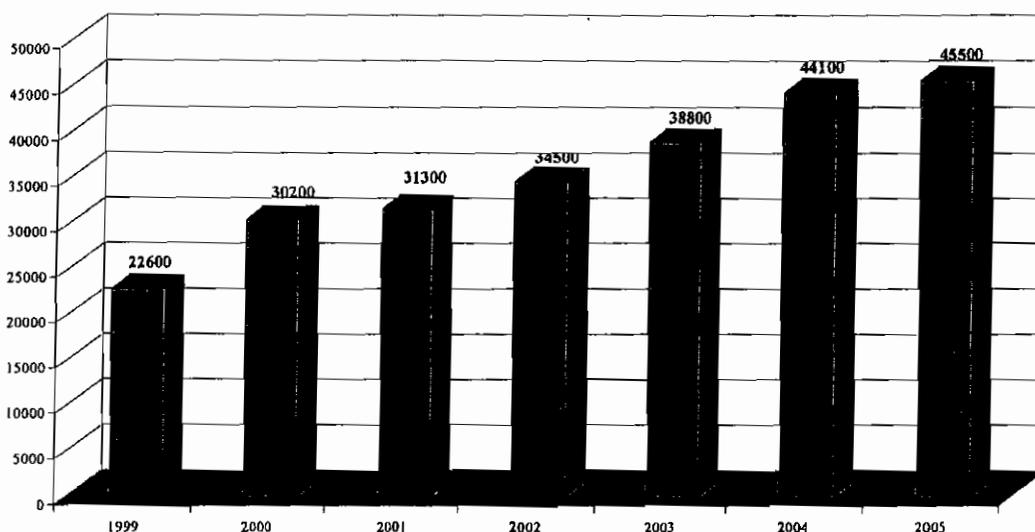
⁴ La Cour n'a été saisie que d'une seule demande d'avis consultatif du Comité des Ministres, qu'elle a jugée irrecevable.

réformes institutionnelles et procédurales visant principalement à renforcer la capacité de la Cour à traiter les requêtes manifestement irrecevables ainsi que les affaires recevables pouvant être tranchées selon une jurisprudence bien établie (voir la partie C ci-dessous). Les autres Protocoles, qui concernaient l'organisation des institutions mises en place par la Convention et la procédure à suivre devant elles, n'ont désormais plus d'importance sur le plan pratique.

B. Une pression croissante sur le système de la Convention

8. Dans les premières années d'existence de la Convention, le nombre de requêtes introduites auprès de la Commission était relativement modeste, et celui des affaires tranchées par la Cour bien plus faible encore. Cette situation changea dans les années 80, époque où l'augmentation croissante du nombre d'affaires portées devant les organes de la Convention rendit de plus en plus malaisée la tâche de maintenir la durée des procédures dans des limites acceptables. A ce problème s'ajouta, à partir de 1990, l'augmentation rapide du nombre d'Etats contractants, qui passa de vingt-deux au nombre total actuel de quarante-six. Alors qu'elle avait enregistré 404 affaires en 1981, la Commission enregistra 4 750 en 1997, dernière année pleine où fonctionna le mécanisme de contrôle initial. Par ailleurs, le nombre de dossiers non enregistrés ou provisoires ouverts par elle au cours de cette même année 1997 grimpa à plus de 12 000. Dans une bien moindre mesure, les chiffres pour la Cour reflétaient une situation analogue : 7 affaires déferées en 1981, 119 en 1997⁵.

9. Comme le montre le graphique ci-dessous, la tendance à la hausse se poursuit depuis la naissance de la nouvelle Cour :



⁵ Au 31 octobre 1998, l'« ancienne » Cour avait rendu un total de 837 arrêts. Durant ses années d'existence (1955-1998), la Commission a reçu plus de 128 000 requêtes. Elle a continué de fonctionner pendant douze mois, afin de traiter les affaires déjà déclarées recevables avant l'entrée en vigueur du Protocole n° 11.

A la fin de l'année 2005, 81 000 requêtes étaient pendantes devant la Cour, dont environ un tiers n'avaient pas encore été attribuées à la formation judiciaire adéquate (comité ou chambre).

La capacité de la Cour à traiter des requêtes est en progression constante depuis 1999. En 2005, la Cour a rendu 958 arrêts définitifs et terminé plus de 27 600 requêtes, déclarées irrecevables ou rayées du rôle pour un autre motif. Les requêtes peuvent aussi être closes administrativement, par exemple si le requérant néglige de donner suite à sa correspondance initiale avec la Cour. En 2005, quelque 14 300 requêtes ont été terminées de cette manière.

10. Cette immense charge de travail a suscité des inquiétudes quant au maintien de l'efficacité du système de la Convention. De nouveaux amendements ont été décidés en 2004, lorsque le Protocole n° 14 a été adopté et ouvert à la signature (voir détails ci-dessous). Au milieu de l'année 2006, pratiquement tous les Etats l'avaient ratifié. Le Protocole n° 14 permettra à la Cour de traiter plus rapidement certains types d'affaires, mais il ne pourra ralentir le flot des nouvelles requêtes. Il est largement admis qu'une nouvelle adaptation du système s'impose. Lors du Troisième Sommet du Conseil de l'Europe, qui s'est tenu à Varsovie en mai 2005, les chefs d'Etat et de Gouvernement présents ont décidé de constituer un Groupe de Sages ; composé d'éminents juristes, ce groupe devra étudier les mesures qui permettraient de préserver la viabilité du système et formuler des propositions d'ici la fin de l'année 2006.

II. La Cour européenne des droits de l'homme

A. *L'organisation de la Cour*

11. La Cour, telle qu'elle est constituée aujourd'hui, est issue du Protocole n° 11 le 1^{er} novembre 1998. Cet instrument a fait de la procédure fondée sur la Convention une procédure totalement judiciaire, la fonction de filtrage des requêtes anciennement dévolue à la Commission ayant été confiée à la Cour elle-même, dont la compétence est devenue obligatoire. La fonction de décision du Comité des Ministres a été formellement abolie.

12. Les dispositions concernant la structure de la Cour et la procédure suivie par elle se trouvent dans le titre II de la Convention (articles 19 à 51). La Cour se compose d'un nombre de juges égal à celui des Etats contractants (actuellement quarante-cinq⁶). Les juges sont élus par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, à partir d'une liste de trois candidats présentés par les Etats. Ils sont élus pour une durée de six ans et sont rééligibles. Le mandat des juges s'achève lorsqu'ils atteignent l'âge de soixante-dix ans, même s'ils continuent de connaître des affaires dont ils sont déjà saisis.

Les juges siègent à la Cour à titre individuel et ne représentent aucun Etat. Ils ne peuvent exercer aucune activité incompatible avec leurs devoirs d'indépendance et d'impartialité ou avec la disponibilité requise par une activité exercée à plein temps.

⁶ Voir la liste des juges en annexe II. Des informations biographiques sur les juges, ainsi que leur photographie, sont présentées sur le site internet de la Cour.

13. La Cour plénière remplit un certain nombre de fonctions, énoncées dans la Convention. Elle élit les titulaires de certaines charges à la Cour, à savoir le président, les deux vice-présidents (qui président également une section) et les trois autres présidents de section. Dans chaque cas, le mandat est de trois ans. La Cour plénière élit également le greffier et le greffier adjoint. Elle adopte et amende le règlement de la Cour. Enfin, elle définit la composition des sections.

14. Le règlement de la Cour dispose que chaque juge est membre de l'une des cinq sections, dont la composition est équilibrée du point de vue géographique et du point de vue du sexe et tient compte des différents systèmes juridiques existant au sein des Etats contractants. La composition des sections est modifiée tous les trois ans.

15. La grande majorité des arrêts de la Cour sont rendus par des chambres. Celles-ci se composent de sept juges et sont constituées au sein de chaque section. Le président de section et le juge élu au titre de l'Etat concerné siègent dans chaque affaire. Lorsque le juge élu au titre de l'Etat concerné n'est pas membre de la section, il siège en qualité de membre de droit de la chambre. Si l'Etat défendeur dans une affaire est celui du président de la section, c'est le vice-président de la section qui préside. Dans toute affaire tranchée par une chambre, les autres membres de la section qui ne sont pas membres titulaires de la chambre siègent en qualité de suppléants.

16. Des comités de trois juges sont constitués pour une période de douze mois au sein de chaque section. Leur rôle consiste à traiter les requêtes manifestement irrecevables.

17. La Grande Chambre de la Cour se compose de dix-sept juges. Y siègent comme membres de droit le président et les vice-présidents de la Cour ainsi que les présidents de section. La Grande Chambre traite les affaires qui soulèvent une question grave relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention, ou encore une question grave de caractère général. Une chambre peut se dessaisir d'une affaire en faveur de la Grande Chambre à tout stade de la procédure, tant qu'elle n'a pas rendu son arrêt, dès lors que les deux parties y consentent. Lorsqu'un arrêt a été rendu dans une affaire, toute partie peut, dans un délai de trois mois, demander le renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre. Si la demande est acceptée, l'ensemble de l'affaire est réexaminée.

18. Les effets du Protocole n° 14 sur l'organisation de la Cour sont exposés dans la partie C ci-dessous.

B. La procédure devant la Cour

1. Généralités

19. Tout Etat contractant (requête étatique) ou tout particulier s'estimant victime d'une violation de la Convention (requête individuelle) peut adresser directement à la Cour de Strasbourg une requête alléguant une violation par un Etat contractant de l'un des droits garantis par la Convention. Une note à l'usage des requérants ainsi que le formulaire officiel sont disponibles sur le site internet de la Cour ; ils peuvent aussi être obtenus directement auprès du greffe.

20. La procédure devant la Cour est contradictoire et publique. Elle se déroule en grande partie par écrit. Les audiences, qui ne sont tenues que dans une très faible minorité de cas, sont publiques, à moins que la chambre/Grande Chambre n'en décide autrement en raison de circonstances exceptionnelles. Les mémoires et autres documents déposés au greffe de la Cour par les parties sont en principe accessibles au public.

21. Les requérants individuels peuvent agir par eux-mêmes, mais ils doivent être représentés par un avocat une fois que la requête a été communiquée au gouvernement défendeur (voir le *flow chart* en annexe III). Le Conseil de l'Europe a mis en place un système d'assistance judiciaire pour les requérants ayant des ressources insuffisantes.

22. Les langues officielles de la Cour sont le français et l'anglais, mais les requêtes peuvent être présentées dans l'une des langues officielles des Etats contractants. Une fois que la requête a été déclarée recevable, l'une des langues officielles de la Cour doit être utilisée, à moins que le président de la chambre/Grande Chambre ne donne l'autorisation de continuer à employer la langue de la requête.

2. Le traitement des requêtes

23. Chaque requête est attribuée à une section, au sein de laquelle elle est traitée par un comité ou une chambre.

Une requête individuelle qui manifestement ne remplit pas l'un des critères de recevabilité est transmise à un comité, qui la déclare irrecevable ou la raye du rôle. Un vote à l'unanimité est nécessaire, et la décision du comité est définitive. Toutes les autres requêtes individuelles, de même que les requêtes étatiques, sont transmises à une chambre. L'un des membres de la chambre est désigné pour agir dans l'affaire en qualité de rapporteur. L'identité du rapporteur n'est pas divulguée aux parties. La requête est communiquée à l'Etat défendeur, lequel est invité à se pencher sur les questions de recevabilité et de fond qui se posent, ainsi que sur les prétentions du requérant au titre de la satisfaction équitable. Les parties sont également invitées à rechercher si un règlement amiable est possible. Le greffier facilite à cet effet les négociations, qui sont confidentielles et sans préjudice de la position des parties.

24. La chambre se prononce tant sur la recevabilité que sur le fond. En général, ces deux aspects sont traités conjointement dans un seul et même arrêt, mais la chambre peut s'il y a lieu rendre une décision distincte sur la recevabilité. Une telle décision est prise à la majorité et doit être motivée et être rendue publique.

25. Le président de la chambre peut, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, inviter ou autoriser tout Etat contractant non partie à la procédure, ou toute personne intéressée autre que le requérant, à soumettre des observations écrites et, dans des circonstances exceptionnelles, à prendre part à l'audience. Un Etat contractant dont un ressortissant est un requérant dans l'affaire peut intervenir de droit.

26. Les chambres statuent à la majorité. Tout juge ayant pris part à l'examen de l'affaire a le droit de joindre à l'arrêt soit l'exposé de son opinion séparée – concordante ou dissidente –, soit une simple déclaration de dissentiment.

27. Un arrêt de chambre devient définitif à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date de son prononcé. Pendant cette période, toute partie peut demander que l'affaire soit renvoyée à la Grande Chambre si elle soulève une question grave relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention ou de ses Protocoles, ou une question grave de caractère général. Si les parties déclarent qu'elles ne demanderont pas le renvoi à la Grande Chambre, l'arrêt devient définitif immédiatement. Une demande de renvoi est étudiée par un collège de cinq juges qui se compose du président de la Cour, des présidents de deux sections désignées par rotation, et de deux autres juges également désignés par rotation. Aucun juge ayant pris part à l'examen de la recevabilité ou du fond de l'affaire en question ne peut faire partie du collège qui étudie la demande. Si le collège rejette la demande de renvoi, l'arrêt de la chambre devient définitif immédiatement. Si le collège accepte la demande, la Grande Chambre réexamine l'affaire et se prononce par un arrêt définitif.

28. Tous les arrêts définitifs de la Cour sont contraignants pour les Etats défendeurs concernés.

29. Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe est responsable de la surveillance de l'exécution des arrêts. Il vérifie si l'Etat au sujet duquel il y a eu un constat de violation de la Convention a pris les mesures nécessaires – spécifiques ou générales – pour se conformer à l'arrêt de la Cour.

30. Les changements que le Protocole n° 14 va apporter à la procédure sont décrits dans la partie qui suit.

C. Le Protocole n° 14

31. Le Protocole n° 14 va changer sur plusieurs plans l'organisation actuelle de la Cour. Lorsqu'il entrera en vigueur, les juges seront élus pour un mandat unique de neuf ans. Les formations judiciaires actuelles seront modifiées. Le rôle dévolu au comité sera assumé par un juge unique, lequel ne pourra pas être le juge qui siège au titre de l'Etat concerné. Ce juge sera assisté par ce que l'on appellera un rapporteur, nouveau type de fonction à la Cour. Les comités auront la faculté de rendre un arrêt dans les affaires où une jurisprudence bien établie est applicable. La compétence des chambres ne changera pas, mais la Cour plénière pourra prier le Comité des Ministres de réduire le nombre de leurs juges de sept à cinq pour une période déterminée. Les procédures suivies devant les chambres et la Grande Chambre demeureront telles que décrites plus haut, mais le Commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe pourra dans toute affaire présenter des observations écrites et prendre part à l'audience.

32. Le Protocole n° 14 instaurera deux nouvelles procédures concernant le stade de l'exécution. Le Comité des Ministres pourra demander l'interprétation d'un arrêt rendu par la Cour. Il pourra également engager une action dans une affaire où l'Etat défendeur refuse selon lui de se conformer à un arrêt de la Cour. La Cour sera alors priée de déterminer si l'Etat a respecté son obligation au regard de l'article 46 de se conformer à un arrêt définitif rendu contre lui.

ANNEXE I

Intitulé des articles normatifs de la Convention européenne

Convention de 1950

- Article 2 : Droit à la vie
- Article 3 : Interdiction de la torture
- Article 4 : Interdiction de l'esclavage et du travail forcé
- Article 5 : Droit à la liberté et à la sûreté
- Article 6 : Droit à un procès équitable
- Article 7 : Pas de peine sans loi
- Article 8 : Droit au respect de la vie privée et familiale
- Article 9 : Liberté de pensée, de conscience et de religion
- Article 10 : Liberté d'expression
- Article 11 : Liberté de réunion et d'association
- Article 12 : Droit au mariage
- Article 13 : Droit à un recours effectif
- Article 14 : Interdiction de discrimination

Protocole n° 1

- Article 1 : Protection de la propriété
- Article 2 : Droit à l'instruction
- Article 3 : Droit à des élections libres

Protocole n° 4

- Article 1 : Interdiction de l'emprisonnement pour dette
- Article 2 : Liberté de circulation
- Article 3 : Interdiction de l'expulsion de nationaux
- Article 4 : Interdiction des expulsions collectives d'étrangers

Protocole n° 6

- Article 1 : Abolition de la peine de mort

Protocole n° 7

- Article 1 : Garanties procédurales en cas d'expulsion d'étrangers
- Article 2 : Droit à un double degré de juridiction en matière pénale
- Article 3 : Droit d'indemnisation en cas d'erreur judiciaire
- Article 4 : Droit à ne pas être jugé ou puni deux fois
- Article 5 : Egalité entre époux

Protocole n° 12⁷

- Article 1 : Interdiction générale de la discrimination

Protocole n° 13

- Article 1 : Abolition de la peine de mort (en toutes circonstances)

⁷ Ce Protocole entrera en vigueur après ratification par dix États contractants.

ANNEXE II

COMPOSITION DE LA COUR*

(par ordre de préséance)

11/07/2007

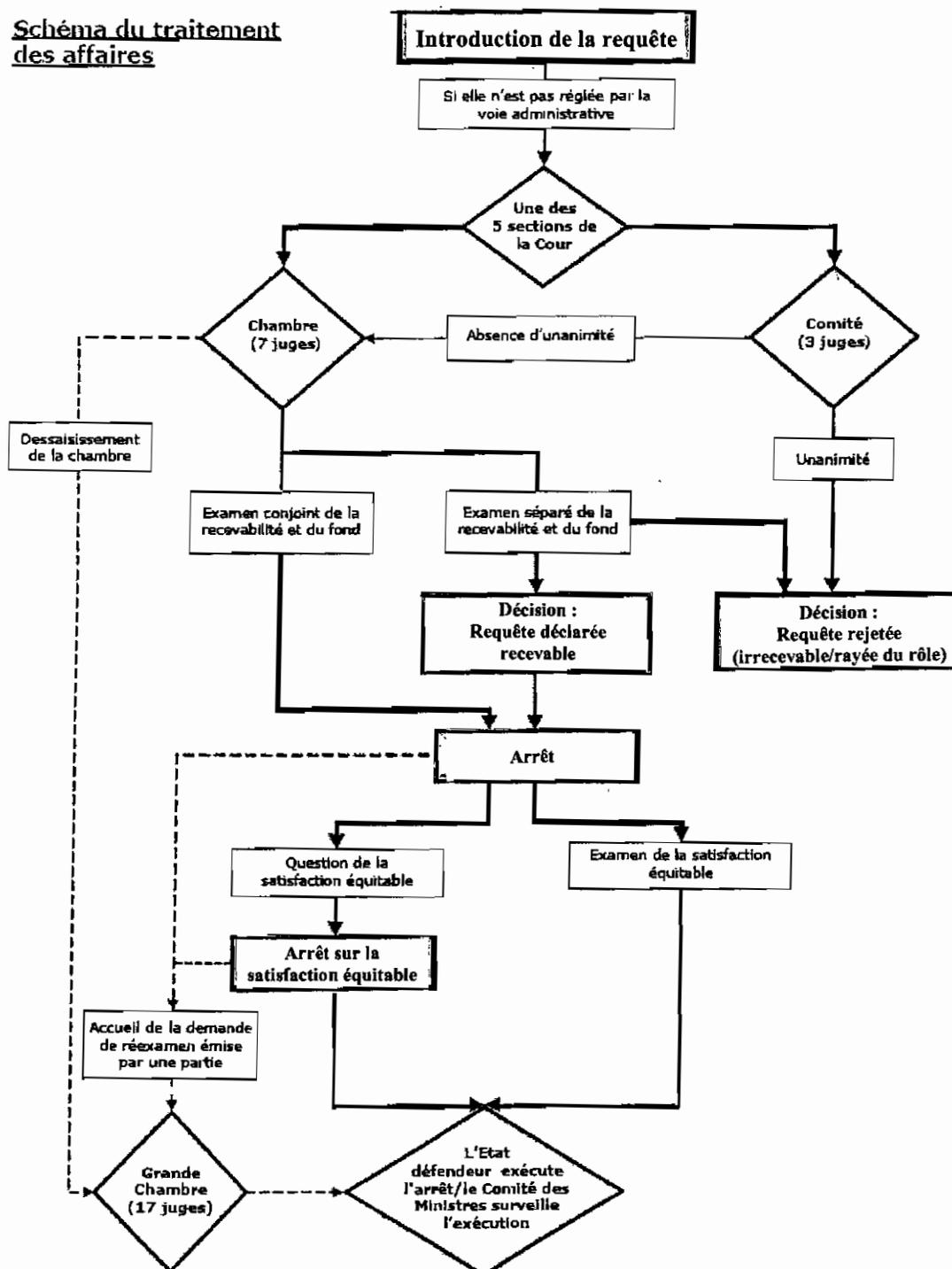
Jean-Paul Costa, président	(Français)
Christos Rozakis, vice-président	(Grec)
Nicolas Bratza, vice-président	(Britannique)
Boštjan Zupančič, président de section	(Slovène)
Peer Lorenzen, président de section	(Danois)
Françoise Tulkens, présidente de section	(Belge)
Giovanni Bonello	(Maltais)
Loukis Loucaides	(Cypriote)
Ireneu Cabral Barreto	(Portugais)
Riza Türmen	(Turc)
Corneliu Bîrsan	(Roumain)
Karel Jungwiert	(Tchèque)
Volodymyr Butkevych	(Ukrainien)
Josep Casadevall	(Andorran)
Nina Vajić	(Croate)
Margarita Tsatsa-Nikolovska	(ressortissante de l'ex-République yougoslave de Macédoine)
András Baka	(Hongrois)
Rait Maruste	(Estonien)
Kristaq Traja	(Albanais)
Snejana Botoucharova	(Bulgare)
Mindia Ugrekhelidze	(Géorgien)
Anatoly Kovler	(Russe)
Vladimiro Zagrebelsky	(Italien)
Antonella Mularoni	(Saint-Marinaise)
Elisabeth Steiner	(Autrichienne)
Stanislav Pavlovski	(Moldave)
Lech Garlicki	(Polonais)
Javier Borrego Borrego	(Espagnol)
Elisabet Fura-Sandström	(Suédoise)
Alvina Gyulumyan	(Arménienne)
Khanlar Hajiyev	(Azerbaïdjanais)
Ljiljana Mijović	(ressortissante de la Bosnie-Herzégovine)
Dean Spielmann	(Luxembourgeois)
Renate Jaeger	(Allemande)
Egbert Myer	(Néerlandais)
Sverre Erik Jebens	(Norvégien)
David Thór Björgvinsson	(Islandais)
Danutė Jočienė	(Lithuanienne)
Ján Šikuta	(Slovaque)
Dragoljub Popović	(Serbe)
Ineta Ziemele	(Lettone)
Mark Villiger	(Suisse)**
Isabelle Berro-Lefèvre	(Monégasque)
Päivi Hirvelä	(Finlandaise)
Giorgio Malinverni	(Suisse)
Erik Fribergh, greffier	(Suédois)
Michael O'Boyle greffier adjoint	(Irlandais)

* Les sièges des juges au titre de l'Irlande et du Monténégro se trouvent vacants.

** Élu au titre du Liechtenstein.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

Schéma du traitement
des affaires



Ce diagramme montre le cheminement d'une affaire devant les différentes formations judiciaires. Pour qu'il reste lisible, certaines étapes de la procédure ont été omises, comme la communication de la requête au Gouvernement défendeur, l'examen d'une demande de renvoi par le collège de la Grande Chambre et les négociations relatives à un règlement amiable.

LE REFLEXE pour s'informer et comprendre

Source : communiqué du Conseil des ministres, 11 janvier 2006.

**La lutte contre les
discriminations
et pour l'égalité des
chances**



Enfants.

© La Documentation française. Photo : Gilles Larvor

Au-delà de la politique de la ville *stricto sensu*, le renforcement de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances s'accroît. Elle concerne notamment – mais pas seulement – les jeunes des quartiers en difficulté. On peut rappeler deux éléments de cette action : la création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

La création de la HALDE

La HALDE est une autorité administrative indépendante, créée par la loi du 30 décembre 2004. Elle est composée d'un collège de onze membres nommés par décret du Président de la République. Sa mission est définie par l'article 1er de la loi : « La Haute autorité est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie ». Elle joue un rôle d'information et d'assistance auprès des réclamants. Elle dispose de pouvoirs d'investigation et peut saisir la justice. Elle identifie et promeut toute bonne pratique en matière d'égalité des chances et de traitement. Elle peut recommander des modifications législatives ou réglementaires.

Elle a donc un champ beaucoup plus large que celui de la politique de la ville : l'ensemble des

discriminations sont concernées par l'action de la HALDE (liées à l'âge, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'origine, à l'apparence physique, au handicap, à l'état de santé, aux opinions politiques ou religieuses, à l'activité syndicale, etc...) Se faisant, elle constitue aussi un élément important du dispositif concernant les quartiers en difficulté.

Son rapport annuel 2005 observe que « l'origine » est le critère principalement mis en avant dans les réclamations portées devant elle (39,6 %).

La HALDE a vu ses pouvoirs renforcés par la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

La crise des banlieues de l'automne 2005 révèle violemment les discriminations et inégalités qui touchent les habitants des quartiers défavorisés et en particulier les jeunes. C'est pour réagir à cette situation qu'est notamment adoptée la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Le communiqué du Conseil des ministres (11 janvier 2006) présente les cinq objectifs poursuivis par ce texte :

« 1.- Favoriser l'emploi des jeunes résidant dans les zones urbaines sensibles ou connaissant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

Le projet de loi institue l'apprentissage junior qui comporte deux phases : l'apprentissage junior initial, qui offre une initiation aux métiers, et l'apprentissage junior confirmé, durant lequel le jeune se trouve sous contrat d'apprentissage. Ce cadre nouveau permet un retour à l'enseignement général, si le jeune apprenti en formule la demande.

Des conditions d'accès privilégiées au contrat "jeune en entreprise" sont par ailleurs créées pour les jeunes issus de zones urbaines sensibles, jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans. Le financement du contrat de professionnalisation est par ailleurs simplifié.

Enfin, quinze nouvelles zones franches urbaines sont créées afin de promouvoir l'emploi au bénéfice des habitants des quartiers en difficulté. Au total, ce sont 100 zones franches urbaines qui favoriseront l'emploi dans ces territoires.

2.- Renforcer l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.

Le projet de loi prévoit la création d'une agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances afin d'accroître la présence de l'État dans les quartiers sensibles, de concourir à la lutte contre les discriminations et de renforcer les actions d'intégration. Cette agence est chargée de mener des actions en faveur des habitants résidant dans ces quartiers et en direction des publics rencontrant des difficultés d'insertion sociale ou professionnelle sur l'ensemble du territoire national, notamment les populations immigrées. Le Gouvernement renforce ainsi son action, tant en matière de politique de la ville qu'en direction des populations insuffisamment intégrées. Le projet prévoit, à ce titre, la reprise et la poursuite des

actions du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD).

Les pouvoirs de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) sont renforcés : elle disposera de la faculté de prononcer des sanctions administratives.

Le projet de loi légalise la pratique des tests à l'improviste ("testing") et donne au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) mission de renforcer la diversité au sein de l'audiovisuel français.

3.- Aider les parents à exercer leur autorité parentale. Le projet de loi institue un contrat de responsabilité parentale confié aux conseils généraux en liaison avec les services académiques. Ce contrat permet d'assigner des objectifs aux parents et décrit le dispositif d'action sociale qui y est associé lorsque la situation de la famille le justifie. S'il n'est pas respecté par la famille, les autorités compétentes pourront prononcer la suspension provisoire de certaines allocations.



Médiateurs de l'Office d'HLM dans une cité de Gisors, Eure.
© La Documentation française. Photo : André Lejarre

4.- Renforcer les pouvoirs des maires face aux incivilités. Les pouvoirs de constatation des agents de police municipale pour certaines contraventions sont étendus. Le maire pourra, lorsque ces contraventions auront été commises sur le territoire communal mais pas au préjudice de la commune, proposer au parquet de recourir à une alternative aux poursuites. Lorsqu'elles ont porté préjudice à un bien de la commune, le maire pourra proposer au contrevenant une transaction soumise à l'homologation du parquet.

5.- Créer un service civil volontaire. Le service civil volontaire regroupera des missions d'accueil de jeunes âgés de 16 à 25 ans exercées par des personnes morales de droit public ou privé, dans un but d'intérêt général ou d'insertion professionnelle. Ces missions permettent aux jeunes d'acquérir une formation civique et professionnelle ainsi qu'une première expérience. Les missions d'accueil seront agréées par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances au titre du service civil volontaire. L'agence contribuera en outre au financement de ce partenariat ».

Délibération n° 2008-193 du 15 septembre 2008

Religion – fonctionnement des services publics

La haute autorité a été saisie d'une demande d'avis portant sur la compatibilité de l'interdiction du port de la burqa avec le principe de non-discrimination dans le cadre d'une formation linguistique obligatoire en vertu d'un contrat d'accueil et d'intégration (CAI). S'appuyant sur la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et les exigences pédagogiques de l'enseignement linguistique, la haute autorité décide que l'obligation faite aux personnes suivant une formation linguistique dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration de retirer la burqa ou le niqab est constitutive d'une restriction se conformant aux exigences des articles 9 et 14 de la C.E.D.H., et de l'article 2 du Protocole n°1 à la C.E.D.H..

Le Collège,

Vu la Constitution ;

Vu la Convention européenne des droits de l'homme en ses articles 9 et 14 ;

Vu le Protocole n°1 de la Convention européenne des droits de l'homme en son article 2 ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie le 30 mai 2008 d'une demande de consultation de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) sur la compatibilité de l'interdiction du port de la burqa avec le principe de non-discrimination dans le cadre d'une formation linguistique obligatoire en vertu d'un contrat d'accueil et d'intégration (CAI).

Selon le Directeur général de l'ANAEM, les personnes signataires du CAI se présentant en cours de français le visage complètement voilé « entravent le bon déroulement des formations. La pédagogie mise en œuvre pour l'apprentissage d'une langue impose en effet que le formateur puisse observer le visage de ses élèves afin d'en percevoir les expressions et mimiques étayant la parole ; tout travail d'apprentissage ou de correction phonétique requérant par ailleurs ces mêmes conditions. De plus, ce type de tenue vestimentaire ne permet pas au formateur de vérifier l'identité de la personne alors que l'apprentissage du français dans le cadre du CAI présente un caractère obligatoire ».

L'article L. 311-9 du code des étrangers dispose que « l'étranger admis pour la première fois au séjour en France ou qui entre régulièrement en France entre l'âge de seize et l'âge de dix-huit ans, et qui souhaite s'y maintenir durablement, prépare son intégration républicaine dans la société française. A cette fin, il conclut avec l'Etat un contrat d'accueil et

d'intégration, (...) par lequel il s'oblige (...) lorsque le besoin en est établi, linguistique. (...) La formation linguistique est sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat. (...). Toutes ces formations et prestations sont dispensées gratuitement. (...). Lors du premier renouvellement de la carte de séjour, il peut être tenu compte du non-respect, manifesté par une volonté caractérisée, par l'étranger, des stipulations du contrat d'accueil et d'intégration (...) ».

Conformément à l'article R. 311-21 du code des étrangers, l'ANAEM « organise et finance les formations et les prestations dispensées dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration et mentionnées à l'article L. 311-9 (...). A cet effet, elle assure l'inscription de l'étranger aux formations et veille à son assiduité ».

L'article R. 311-25 du même code dispose que lorsqu'un certain niveau de connaissance en français n'est pas atteint, « le contrat d'accueil et d'intégration impose à l'étranger de suivre une formation destinée à l'apprentissage de la langue française. Un organisme susceptible d'assurer cette formation est proposé par l'agence. La durée de la formation linguistique prescrite est établie en fonction des besoins révélés par les résultats du test et des capacités d'apprentissage de l'intéressé. Sa durée ne peut être supérieure à 400 heures. L'assiduité est attestée par un certificat nominatif établi par l'ANAEM à l'issue de la formation prescrite, au vu des informations transmises par l'organisme ayant assuré cette formation. Cette attestation est remise à l'étranger par l'ANAEM. Les compétences en français acquises dans le cadre de cette formation linguistique sont validées par le diplôme initial de langue française prévu par l'article L. 311-9 ainsi que la connaissance suffisante de la langue française prévue (...) ».

Dans ce cadre, les organismes mandatés par l'ANAEM pour effectuer une formation linguistique peuvent être des organismes privés ou publics. Les formations s'effectuent donc aussi bien dans des locaux privés que dans des établissements scolaires publics.

La burqa se réfère à l'habillement traditionnel de certaines femmes musulmanes et vise, en réalité, deux vêtements différents :

- l'un également désigné « *niqab* » est un voile fixé par-dessus un hijab (foulard) qui couvre la tête avec une fente permettant de voir.
- l'autre appelé aussi « *burqa complète* » ou « *burqa afghane* » est un vêtement généralement bleu qui couvre entièrement la tête et le corps et qui comporte une grille au niveau des yeux permettant de voir sans être vu.

Le port de la « *burqa complète* » a été imposé par les Talibans en Afghanistan dans le respect de la pratique du « *pardah* ». Le « *pardah* » désigne une pratique empêchant les hommes de voir les femmes. Elle contraint les femmes à couvrir leurs corps et à cacher leurs formes. Elle impose également une séparation physique entre les sexes. Une femme en « *pardah* » restreint donc ses activités personnelles, sociales et économiques à l'extérieur de la maison.

L'article 3 sous b) de la directive 2000/78 interdit les discriminations fondées sur la religion, y compris des organismes publics dans l'accès à tous les types et à tous les niveaux de formation professionnelle.

Selon une jurisprudence constante de la C.J.C.E., la formation professionnelle renvoie à « toute forme d'enseignement qui prépare à une qualification pour une profession, un métier ou un emploi spécifique ou qui confère l'aptitude particulière à leur exercice » (C.J.C.E. 13 février 1985 *Gravier c/ Ville de Liège*, aff. 293/83; voir également C.J.C.E 1^{er} juillet 2004

Commission c /Belgique, aff. C-65/03 ; C.J.C.E. 7 juillet 2005 Commission c/Autriche, aff. C-147/03).

Dans l'affaire *Blaizot* relative à l'accès à l'université de médecine vétérinaire, la Cour a précisé la notion d'études conférant une aptitude particulière. Elle a ainsi relevé qu'elle visait « *les cas où l'étudiant a besoin de connaissances acquises pour l'exercice d'une profession, d'un métier ou d'un emploi, pour cet exercice, même si l'acquisition de ces connaissances n'est pas prescrite, pour cet exercice, par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives* » (C.J.C.E. 2 février 1988 *Vincent Blaizot c. Université de Liège et autres*, aff. 24/86).

Il ressort de ce corpus jurisprudentiel qu'une formation linguistique telle qu'en l'espèce, qui a pour but de favoriser l'intégration sociale d'un étranger, ne pourrait être considérée comme une formation professionnelle *stricto sensu* au sens de l'article 3 de la directive 2000/78.

En conséquence, les règles de non-discrimination prévues par cette directive ne peuvent être invoquées s'agissant de la formation linguistique dispensée dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration.

L'article 14 de la C.E.D.H. dispose que « *la jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation* ».

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de l'homme, l'article 14 de la C.E.D.H. ne prohibe que les distinctions ne pouvant pas faire l'objet d'une justification objective et raisonnable soit parce qu'elles ne poursuivent pas un but légitime soit parce qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

En outre, le principe de non-discrimination n'est garanti dans le cadre de la Convention européenne que lorsque « *la matière sur laquelle porte le désavantage compte parmi les modalités d'exercice d'un droit garanti* » par la Convention ou que « *les mesures critiquées se rattachent à son exercice* ».

En l'espèce, l'article 14 de la C.E.D.H. se rattacherait donc à l'article 9 protégeant la liberté religieuse. Il pourrait également se rapporter à l'article 2 du Protocole n° 1 selon lequel « *nul ne peut se voir refuser le droit à l'instruction* ».

L'article 14 de la C.E.D.H. permet de prohiber non seulement les discriminations directes fondées sur un critère prohibé de distinction mais aussi les discriminations indirectes résultant de mesures qui, sur le fondement d'un critère de différenciation en apparence neutre, ont un effet équivalent à une discrimination en ce qu'elles produisent un effet inégalitaire sur un nombre plus élevé, par rapport au reste de la population, de personnes appartenant à un groupe considéré comme vulnérable ou minoritaire. Récemment, la Cour a affirmé avec netteté que peut « *être considérée comme discriminatoire une politique ou une mesure générale qui a des effets préjudiciables disproportionnés sur un groupe de personnes même si elle ne vise pas spécifiquement ce groupe* »⁽¹⁾.

Or, par définition, la burqa est exclusivement portée par les femmes musulmanes. Leur exclusion d'une formation linguistique dans le cadre du CAI aurait ainsi un impact disproportionné sur ce groupe de personnes.

⁽¹⁾ C.E.D.H. 13 novembre 2007 *D.H. c/ République tchèque*

En premier lieu, l'article 2 du Protocole n° 1 prévoit que « *nul ne peut se voir refuser le droit à l'instruction* ». Selon la Cour, ce droit occupe dans la société démocratique « *une place si fondamentale qu'une interprétation restrictive de la première phrase de l'article 2 ne correspondrait pas au but et à l'objet de cette disposition* » (C.E.D.H. 10 novembre 2005 *Sahin c/ Turquie*). Ce droit est alors compris comme celui de toute personne de bénéficier des moyens d'instruction existants à un moment donné. L'Etat doit ainsi garantir à tous et sans discrimination un droit d'accès effectif aux établissements d'enseignement existants.

En conséquence, l'accès à un établissement au sein duquel une formation linguistique dans le cadre du CAI a lieu serait visé par l'article 2 du Protocole n° 1.

Selon une jurisprudence constante, le droit à l'instruction peut donner lieu « *à des limitations implicitement admises car il appelle de par sa nature même une réglementation par l'Etat* » (C.E.D.H. 24 janvier 2006 *Köse et 93 autres c/ Turquie*). La Cour vérifie ainsi que ces limitations sont prévisibles pour le justiciable et qu'elles tendent à un but légitime. En outre, la restriction n'est admise que s'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. De telles limitations ne doivent pas non plus se heurter à d'autres droits consacrés par la Convention et les Protocoles. L'ensemble de ces droits doit être envisagé comme un tout.

Ainsi, la Cour a considéré que le droit à l'instruction « *n'exclu(ai)t pas en principe le recours à des mesures disciplinaires, y compris des mesures d'exclusion temporaire ou définitive d'un établissement d'enseignement* » (arrêt *Leyla Sahin précité*). Ce droit n'interdit pas le refus d'accès à des élèves arborant le foulard islamique dès lors qu'un tel refus vise « *à préserver le caractère laïque des établissements d'enseignement* » (arrêt *Leyla Sahin*) afin que « *la manifestation par les élèves de leurs croyances religieuses (...) ne se transforme pas en acte ostentatoire de nature à constituer une source de pression et d'exclusion* » (arrêt *Köse et 93 autres précité*).

Toutefois, la jurisprudence de la Cour semble postuler la recherche d'une solution négociée dès lors que l'article 2 du Protocole n° 1 de la C.E.D.H. sur le droit à l'instruction entre en jeu.

Dans l'affaire *Sahin c/ Turquie* mettant en cause le refus d'une étudiante portant le foulard à l'université, la Cour européenne des droits de l'homme a pris le soin de relever que les autorités universitaires avaient « *cherché à trouver des moyens appropriés sans préjudice de l'obligation de protéger les droits d'autrui et les intérêts du monde éducatif pour ne pas fermer les portes des universités aux étudiantes voilées* » et « *que ce processus était assorti de garanties – principe de légalité et contrôle juridictionnel – propres à protéger les intérêts des étudiants* ». De même, dans une affaire *Köse et 93 autres c/ Turquie* portant sur des faits similaires, la Cour a noté que le refus d'accès des élèves voilées au lycée n'avait été pris « *qu'en dernier ressort dans le but de rétablir la sérénité dans l'enceinte scolaire où les troubles liés aux actes de protestation s'étaient répandus, et ce à la suite de l'échec des tentatives de médiation opérées par les autorités directrices des écoles* ».

Dans cette lignée et de manière plus contraignante, le Conseil d'Etat a pu juger que l'exclusion définitive d'une élève d'un collège justifiée par la nécessité d'assurer le respect du principe de laïcité dans les établissements scolaires ne méconnaissait pas l'article 2 du Protocole n° 1 dans la mesure où l'intéressée pouvait bénéficier du droit à l'instruction selon d'autres modalités (C.E. 5 décembre 2007 *Ghazal n° 295671*).

En second lieu, l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme dispose :

« *1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de*

manifeste sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui».

La Cour européenne des droits de l'homme distingue les convictions des simples opinions ou idées en ce qu'elles désignent « *des vues atteignant un certain degré de force, de sérieux, de cohérence et d'importance* » (C.E.D.H. 25 février 1982 *Campbell et Cosans c/ Royaume-Uni*).

La Cour n'a pas eu, à ce jour, à se prononcer au sujet de la burqa et sur le fait qu'elle serait la manifestation d'une religion. Elle a cependant relevé à l'égard du foulard islamique que dans la mesure où la requérante estimait obéir « *à un précepte religieux et, par ce biais, manifeste sa volonté de se conformer strictement aux obligations de la religion musulmane, « l'on p(ouvait) considérer qu'il s'agi(ssai)t d'un acte motivé ou inspiré par une religion ou une conviction* » (arrêt *Sahin précité*). Dès lors, « *sans se prononcer sur la question de savoir si cet acte, dans tous les cas, constitue l'accomplissement d'un devoir religieux* », la Cour part du principe que des restrictions à cette liberté constituent « *une ingérence dans l'exercice par la requérante du droit de manifester sa religion* » (arrêt *Sahin précité*).

La Cour européenne semble donc retenir « *une conception personnelle ou subjective de la liberté de religion* » à l'instar de la Cour suprême du Canada. En effet, cette dernière définit la liberté religieuse comme « *la liberté de se livrer à des pratiques et d'entretenir des croyances ayant un lien avec une religion, pratiques et croyances que l'intéressé exerce ou manifeste sincèrement, selon le cas, dans le but de communiquer avec une entité divine ou dans le cadre de sa foi spirituelle, indépendamment de la question de savoir si la pratique ou la croyance est prescrite par un dogme religieux officiel ou conforme à la position de représentants religieux* » (Cour suprême 30 juin 2004 *Syndicat Northcrest c. Amselem*).

En conséquence, si la burqa est, selon celle qui la porte, une manifestation sincère de sa religion, en l'occurrence de la religion musulmane, toute règle en restreignant le port devrait être examinée au regard de l'article 9-2 de la C.E.D.H..

Selon l'article 9-2 de la C.E.D.H., l'ingérence de l'Etat dans la liberté religieuse doit être « *prévue par la loi* ». La Cour a retenu une conception extensive de la notion de loi, de sorte qu'elle vise l'ensemble du droit en vigueur, qu'il soit législatif, réglementaire, jurisprudentiel ou encore constitutionnel (C.E.D.H. 20 mai 1999 *Rekvényi c/ Hongrie, Req. n°25390/94*). La Cour requiert en outre de la règle de droit en cause précision et prévisibilité, cette qualité étant relative. Elle a ainsi jugé que le niveau de précision requis des dispositions constitutionnelles, en raison de la nature générale de celles-ci, « *peut être inférieur à celui exigé d'une autre législation* » (arrêt *Rekvényi précité*).

En conséquence, une restriction au port de la burqa fondée sur des dispositions de valeur constitutionnelle pourrait être considérée comme étant prévue par la « loi » au sens de la C.E.D.H..

Ainsi que la Cour européenne l'a relevé à maintes reprises, l'article 9 ne protège pas n'importe quel acte motivé ou inspiré par une religion ou ses convictions (C.E.D.H. 1^{er} juillet 1997 *Kalaç c/ Turquie*). Sa jurisprudence fournit de nombreuses illustrations de limitations au droit de manifester sa religion justifiées par la protection de l'ordre, de la santé ou de la sécurité publiques (Comm.E.D.H. 19 mars 1981 *Swami c/ Royaume-Uni* ; Comm.E.D.H. 12 juillet 1978 *X c/Royaume-Uni*).

La Cour a ainsi admis que l'obligation faite lors de contrôles de sécurité à un sikh d'ôter son turban ou encore à une femme portant le foulard, respectivement dans un aéroport et dans un consulat, répondait à des exigences de sécurité (C.E.D.H. 11 janvier 2005 *Phull c/ France*, Req. n° 35753/03 et C.E.D.H. 4 mars 2008 *El Morsli c/ France*, Req. n° 15585/06). La Cour a estimé, d'une part, que les contrôles de sécurité en cause étaient sans aucun doute nécessaires à la sécurité publique au sens de l'article 9-2 de la C.E.D.H. et, d'autre part, que les modalités de leur mise en œuvre entraient dans la marge d'appréciation de l'Etat, d'autant qu'il ne s'agissait que d'une mesure ponctuelle, très limitée dans le temps. Elle a également considéré que le fait de ne pas avoir chargé un agent féminin de procéder à l'identification de la femme portant le foulard n'excédait pas la marge d'appréciation de l'Etat en la matière. La Cour a ainsi conclu que les requérants n'avaient pas subi une atteinte disproportionnée dans l'exercice de leur droit à manifester leur religion.

Par ailleurs, la Cour a affirmé que « dans une société démocratique, où plusieurs religions coexistent au sein d'une même population, il peut se révéler nécessaire d'assortir la liberté de manifester sa religion ou ses convictions de limitations propres à concilier les intérêts des divers groupes et à assurer le respect des convictions de chacun » (C.E.D.H. 25 mai 1993 *Kokkinakis c/ Grèce*).

Ainsi, dans la mesure où les « droits et libertés d'autrui » figurent eux-mêmes parmi ceux garantis par la Convention, tel que l'article 9 le prévoit, « il faut admettre que la nécessité de les protéger puisse conduire les Etats à restreindre d'autres droits ou libertés également consacrés par la Convention : c'est précisément cette constante recherche d'un équilibre entre les droits fondamentaux de chacun qui constitue le fondement d'une société démocratique » (C.E.D.H. 29 avril 1999 *Chassagnou et autres c/ France*).

La Cour laisse donc une large marge d'appréciation aux Etats parties. Eu égard aux contextes nationaux, elle a ainsi considéré que l'interdiction du port du foulard islamique opposé à une étudiante en Turquie ou encore à une enseignante du primaire en Suisse ne méconnaissent pas l'article 9 de la C.E.D.H.. Ce faisant, elle rappelle qu'en présence de profondes divergences selon les pays, il y a lieu d'accorder une importance particulière au rôle du décideur national.

Elle s'est ainsi largement appuyée sur l'argumentaire développé par les juges constitutionnels turcs relevant l'impact du port de ce symbole à la fois politique et présenté ou perçu comme une obligation religieuse contraignante, sur celles qui ne l'arborent pas dans un pays où la majorité de la population est musulmane et manifeste un attachement profond aux droits des femmes et à un mode de vie laïque (*arrêt Sahin précité*). Elle s'est également fondée sur le principe de laïcité, tel qu'interprété par la Cour constitutionnelle, qui avait motivé l'interdiction du port de symboles religieux dans les universités et relevé que « dans un tel contexte, où les valeurs de pluralisme, de respect des droits d'autrui et, en particulier, d'égalité des hommes et des femmes devant la loi, sont enseignées et appliquées dans la pratique, l'on peut comprendre que les autorités compétentes aient voulu préserver le caractère laïque de leur établissement et ainsi considéré comme contraire à ces valeurs d'accepter le port de tenues religieuses, y compris, comme en l'espèce, celui du foulard islamique ».

Elle a également repris le raisonnement du Tribunal fédéral suisse dans l'affaire *Dahlab* en estimant justifiée la mesure d'interdiction de porter le foulard prise à l'égard de la requérante uniquement dans le cadre de son activité d'enseignement par « l'atteinte qui pouvait être portée aux sentiments religieux de ses élèves, des autres élèves de l'école et de leurs parents et par l'atteinte au principe de neutralité confessionnelle de l'école ».

Dans cette dernière affaire, elle a ainsi pu s'interroger comme suit : « Comment dès lors pourrait-on (...) dénier de prime abord tout effet prosélyte que peut avoir le port du foulard ».

dès lors qu'il semble être imposé aux femmes par une prescription coranique qui, comme le constate le Tribunal fédéral, est difficilement conciliable avec le principe d'égalité des sexes. Aussi, semble-t-il difficile de concilier le port du foulard islamique avec le message de tolérance, de respect d'autrui et surtout d'égalité et de non-discrimination que dans une démocratie tout enseignant doit transmettre à ses élèves ».

Dans un arrêt du 27 juin 2008, le Conseil d'Etat a reconnu la validité d'un décret refusant à une ressortissante marocaine musulmane l'acquisition de la nationalité française « pour défaut d'assimilation ». Selon les conclusions du commissaire du gouvernement, la requérante, mariée à un Français et mère de trois enfants nés en France, s'était présentée en burqa (couvrant entièrement son corps et masquant son visage, à l'exception des yeux) lors de plusieurs entretiens avec les services de la préfecture pour sa demande de nationalité. Le couple avait admis son appartenance au salafisme, un courant rigoriste de l'Islam fondé sur une interprétation stricte et littérale du Coran, et la requérante voilée à la demande de son mari, ne contestait pas cette « soumission totale aux hommes de sa famille ».

La haute juridiction administrative a jugé qu'« une pratique radicale de la religion » se manifestant en particulier par le port de la burqa s'opposait « aux valeurs d'une société démocratique et au principe de l'égalité des sexes ». Elle a considéré que le refus de naturalisation « ne méconnaît pas le principe constitutionnel de la liberté d'expression religieuse, ni les stipulations de l'article 9 de la C.E.D.H. ».

Or, le contrat d'accueil et d'intégration entend précisément permettre à l'étranger de préparer son intégration républicaine dans la société française. Le port de la burqa pourrait donc poser difficulté à cet égard. De plus, l'ANAEM met en exergue les difficultés que pose le port de la burqa en termes d'identification ou encore de communication efficiente qui pourrait compromettre le contenu même de la formation.

En fonction du contexte, d'autres arguments liés aux pressions que représenterait la burqa pour chacune des autres personnes en cours de formation et/ou pour le corps enseignant ainsi que son impact sur la classe dans sa globalité pourraient également être pris en compte.

L'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, qui a valeur constitutionnelle, dispose que « nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi ». L'ordre public a été défini par le Conseil constitutionnel comme renvoyant notamment aux notions de « tranquillité, salubrité et sécurité publiques » (Conseil constitutionnel, Décision n° 2003-467 du 13 mars 2003 « Loi pour la sécurité intérieure »). Sa sauvegarde a été consacrée comme un objectif de valeur constitutionnelle. Ainsi, le Conseil constitutionnel a pu considérer que la liberté individuelle et celle d'aller et venir devaient être conciliées avec « ce qui est nécessaire pour la sauvegarde des fins d'intérêt général ayant valeur constitutionnelle » tel le maintien de l'ordre public (Conseil constitutionnel, Décision des 19 et 20 janvier 1981 « loi sécurité et liberté »).

Par ailleurs, la Constitution pose clairement le principe d'égalité entre les hommes et les femmes comme une valeur républicaine au cœur des fondements démocratiques de la France.

En effet, l'article 3 du préambule de la Constitution de 1946 prévoit que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. ». L'article 1^{er} de la Constitution de 1958, telle que modifiée par la loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008 ajoute : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

La burqa porte une signification de soumission de la femme qui dépasse sa portée religieuse et pourrait être considérée comme portant atteinte aux valeurs républicaines présidant à la

démarche d'intégration et d'organisation de ces enseignements, obligatoires pour les étrangers admis pour la première fois au séjour en France.

Il ne semblerait en outre pas *a priori* déraisonnable de considérer que des exigences de sécurité publique, s'agissant de l'identification des personnes, ou encore la protection des droits et libertés d'autrui, pourraient être considérées comme des buts légitimes, prévus par la loi, justifiant l'interdiction du port de la burqa dans l'accès à une formation linguistique obligatoire.

Dès lors, une telle interdiction pourrait ne pas être considérée comme méconnaissant le principe de non-discrimination religieuse au sens des articles 9 et 14 de la C.E.D.H.

La Cour européenne des droits de l'homme a déjà jugé au regard de l'article 9 de la C.E.D.H. que les Etats membres jouissaient d'une large marge d'appréciation et que les restrictions à la liberté de manifester sa religion par le port du turban sikh ou du foulard islamique pour faire face à des contrôles d'identité ou dans le cadre de l'éducation n'étaient pas disproportionnées en l'espèce.

En conséquence, la haute autorité décide que l'obligation faite aux personnes suivant une formation linguistique dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration de retirer la burqa ou le niqab est conforme aux exigences des articles 9 et 14 de la C.E.D.H., et de l'article 2 du Protocole n°1 à la C.E.D.H..

Le Président

Louis SCHWEITZER

Extrait du

Rapport annuel
2007

HALDE

08 1000 5000
www.halde.fr

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour 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 ».

PREMIERE PAGE DU « CADRE POUR AGIR ET POUR RENDRE COMPTE »

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	Personne(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.

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.

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

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 ciblés 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.

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.

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

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'Acsé (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^{er} 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).

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

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.

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
L'origine	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.
Le sexe	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
La situation de famille	<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>
La grossesse	<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>
L'apparence physique	<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>
Le patronyme	<p>Une personne ne doit pas être victime de discrimination en raison :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ de la consonance étrangère de son nom ; ■ d'un patronyme jugé ridicule. <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>
L'état de santé	<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 bénéfice d'un droit ne peut être refusé à un salarié qui suit un traitement contre le diabète.</i></p>
Le handicap	<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
Le handicap (suite)	<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 : licencier une personne en raison de son handicap ; refuser l'accès d'un restaurant à une personne se déplaçant en fauteuil roulant.</i></p>
Les caractéristiques génétiques	<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 : lors de la souscription d'un contrat d'assurance, les données génétiques du client ne doivent pas être utilisées.</i></p>
Les mœurs	<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 : refus d'embaucher une personne dont on sait qu'elle fréquente habituellement un club échangiste.</i></p>
L'orientation sexuelle	<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 : refus d'embaucher une personne dont on sait qu'elle est homosexuelle.</i></p>
L'âge	<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 : une offre d'emploi ne doit comporter aucune condition ou limite d'âge.</i></p>
Les opinions politiques	<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 : 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).</i></p>
Les activités syndicales	<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 : refus d'avancement en raison des activités syndicales.</i></p>

CRITÈRE	DÉFINITION
<p>L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion</p>	<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 : 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.</i></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 collèges : 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^{er} 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

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, 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 ».

L'égalité hommes-femmes selon la Halde

Par MONA CHOLLET

Si certains en doutaient encore, voilà une initiative qui devrait prouver définitivement le discernement et l'utilité de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), créée fin 2004 et présidée par l'ancien P.-D.G. de Renault M. Louis Schweitzer. Secondée par la Cour de cassation et par la Cour d'appel de Paris, celle-ci presse en effet le gouvernement de modifier le code de la Sécurité sociale, qui accorde actuellement aux femmes travaillant dans le secteur privé deux années supplémentaires d'assurance retraite par enfant.

Dès octobre 2005, la Halde a été saisie par des pères qui, élevant seuls leurs enfants, jugeaient cette disposition discriminatoire à leur égard. Elle leur a donné raison, en arguant du fait que cet avantage n'était pas destiné à compenser l'arrêt d'activité qui suit immédiatement une naissance, mais bien la charge que constitue l'éducation d'un enfant. Elle réclame, au nom de l'égalité, que cette mesure compensatoire soit étendue à tous les pères — et pas seulement aux pères isolés, ce qui pourrait se justifier, même s'il faut rappeler la faible représentativité des plaignants : en 2005, les parents élevant seuls leurs enfants étaient à 86% des femmes (1). Selon toute probabilité, cette revendication ouvrirait plutôt la voie à une suppression de la mesure (2).

Pour que les membres de la Haute autorité puissent voir dans ces trimestres supplémentaires accordés aux mères un privilège indu, il faut que certaines données, pourtant dans le domaine public, aient échappé à leur sagacité. « *Le fait d'avoir un enfant dans les sept premières années de vie active pèse essentiellement sur la situation professionnelle des jeunes femmes*, note ainsi l'Observatoire des inégalités. *Alors que les hommes en couple restent dans tous les cas pour plus de 90% à temps plein, les femmes ne sont plus que 68% à travailler à temps complet avec un enfant et seulement 39% avec plusieurs enfants. Parmi les femmes qui ne travaillent pas à temps complet, une partie est au chômage et une autre occupe un temps partiel.* » (« La maternité pénalise la carrière des femmes », 4 mars 2008.) Rappelons que les femmes, en France, occupent 80% des emplois à temps partiel, le plus souvent faute de mieux (lire Margaret Maruani, « Ravages cachés du sous-emploi », *Le Monde diplomatique*, juin 2003). Et, même si elles travaillent à temps plein, c'est avec un salaire moindre, qu'aucune différence de qualification ou d'ancienneté ne justifie : l'écart structurel des salaires entre les sexes oscille toujours entre 5 et 15%.

La charge mentale et matérielle de la famille continue de peser essentiellement sur les mères. « *L'assignation aux femmes des charges familiales va toujours de soi, s'alourdissant d'autant plus que la psychologisation de la société fait de l'investissement parental (c'est-à-dire en réalité maternel) la condition de la réussite des enfants* », observe Michèle Ferrand, qui parle d'une définition de la parentalité « *de plus en plus matricentrée* » (3). Entre 1986 et 1999, la part des tâches domestiques effectuées par les hommes n'a connu qu'une très légère augmentation : les femmes en assument toujours les deux tiers — et même 80% pour le « noyau dur » des tâches ménagères (lire « Les acquis féministes sont-ils irréversibles ? », *Le Monde diplomatique*, avril 2007).

Après la séparation du couple (fréquente), ce sont le plus souvent elles qui, on l'a vu, doivent faire face à l'entretien de la famille, alors que par ailleurs la maternité les a placées en position de faiblesse sur le marché du travail. En 1998, selon l'Insee, un tiers seulement des pensions alimentaires étaient régulièrement et entièrement versées. On ne s'étonnera pas de découvrir que la précarité et la pauvreté laborieuse ont un visage massivement féminin.

« *Le cumul des handicaps féminins*, fait remarquer Michèle Ferrand, *paraît frappé d'une sorte d'invisibilité sociale* (4). » Il est toutefois un peu gênant que cet aveuglement devant les

inégalités touche aussi l'institution officiellement chargée d'y remédier.

(1) Voir, sur le site de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) : « Les familles monoparentales, des difficultés à travailler et à se loger », ou, sur le site du ministère de la santé, le document « Les familles monoparentales et leurs conditions de vie » (PDF).

(2) La droite semble décidée à s'en prendre aux avantages destinés à contrebalancer la plus grande vulnérabilité économique des femmes, comme en témoigne l'amendement déposé par le sénateur UMP Philippe Marini, et adopté au Sénat le 8 décembre, qui prévoit de supprimer l'avantage fiscal accordé aux parents isolés même s'ils n'ont plus d'enfant à charge. Par ailleurs, le Conseil d'orientation des retraites (COR) vient de publier un rapport (PDF) dans lequel il préconise une diminution de ces droits.

(3) Michèle Ferrand, *Féminin Masculin*, La Découverte, « Repères », Paris, 2004.

(4) Ibid.