

Sujets d'examens

UM1, IPAG, LAP, 2013-2014, semestre 1

Les sujets sont fournis à titre indicatif et ne sauraient engager l'équipe pédagogique sur un type précis de sujet

LAP
PARTIEL
1er semestre

PARTIEL
10 DECEMBRE 2013
9h-13h
IPAG - L.A.P.

1 sem.

CULTURE GENERALE

Traiter le sujet correspondant à votre enseignant :

**MERCI D'ECRIRE LE NOM DE VOTRE ENSEIGNANT
SUR LA COPIE**

M. Laurent FABRE :

Perdre sa vie pour la gagner ?

M. Lilian BOUSCARY :

"Peut-on affirmer aujourd'hui que dans nos sociétés modernes, la sécurité est l'affaire de tous ?"

M. Sébastien MAIRE :

« La politique familiale en France : bilan et perspectives »

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

CAP
EXAMEN
1er semestre

EXAMEN
18 DECEMBRE 2013
9h-13h
IPAG - L.A.P.

1 Sem.

CULTURE GENERALE

Traiter le sujet correspondant à votre enseignant :

**MERCI D'ECRIRE LE NOM DE VOTRE ENSEIGNANT
SUR LA COPIE**

M. Laurent FABRE :

Si l'on continue à se taire et à laisser aller ce sont les plus démunis, avec leurs failles déstructurées, leurs repères évanescents, qui paieront le plus cher les silences dont s'accompagne la recomposition de l'ordre normatif privé.
(Irène Théry)

M. Lilian BOUSCARY :

"La crise économique devrait-elle inviter les pouvoirs publics à repenser la politique culturelle ?"

M. Sébastien MAIRE :

« A qui appartient le pouvoir ? »

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

EXAMEN
15 AVRIL 2014
9h-13h
IPAG - L.A.P.

1^{er} Sem.

CULTURE GENERALE

Traiter le sujet correspondant à votre enseignant :

**MERCI D'ECRIRE LE NOM DE VOTRE ENSEIGNANT
SUR LA COPIE**

M. Laurent FABRE :

**Quels sont les rapports pouvant ou devant exister
entre le progrès scientifique et la morale ?**

M. Sébastien MAIRE :

La crise de la représentativité.

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

RATTRAPAGE

1^{ER} SEMESTRE

MERCREDI 4 JUIN 2014

9h-13h

IPAG - L.A.P.

1^e Sem
2^e session

CULTURE GENERALE

Traiter le sujet correspondant à votre enseignant :

**MERCI D'ECRIRE LE NOM DE VOTRE ENSEIGNANT
SUR LA COPIE**

M. Laurent FABRE :

Toutes les inégalités sont-elles injustes ?

M. Lilian BOUSCARY

L'environnement peut-il être érigé en projet politique ?

M. Sébastien MAIRE :

Le travail est-il une valeur en déclin ?

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

1 sem.

IPAG
2013/2014
1^{ER} SEMESTRE
LUNDI 16 DECEMBRE 2013
09H – 12H

EXAMEN

LAP

DROIT ADMINISTRATIF GENERAL

M. Jean-Marc MAILLOT

SUJET :

**« L'engagement de la responsabilité de l'administration
devant le juge administratif »**

LAP.

Rattrapage 1er Semestre
M. MAILLOT

1 sem.

IPAG

2013/2014

LUNDI 02 JUIIN 2014

14H - 17H

RATTRAPAGE

1^{ER} SEMESTRE

LAP

DROIT ADMINISTRATIF GENERAL

M. Jean-Marc MAILLOT

SUJET :

« Les conditions de légalité d'un arrêté de police administrative »

PARTIEL
1er semestre
LAP

PARTIEL

09 DECEMBRE 2013

14h -17h – amphi 002

IPAG - L.A.P.

1 sem.

DROIT PUBLIC

Traiter le sujet correspondant à votre enseignant :

M. Charles RAVAUT : (Partiel)

« Le recours pour excès de pouvoir »

M. Jean Marc MAILLOT : (Examen)

« La Cinquième République est-elle un régime
parlementaire ? »

AUCUN DOCUMENT AUTORISE

1500.

IPAG
2013/2014
1^{ER} SEMESTRE
MARDI 17 DECEMBRE 2013
09H – 12H

EXAMEN
LAP

HISTOIRE CONTEMPORAINE

Mme Anne DAVID

SUJET :

***"L'histoire de la Communauté Européenne :
une histoire entre évolution et union".***

1 sem.

**IPAG
2013/2014
MARDI 03 JUIN 2014
09H – 12H**

RATTRAPAGE

1^{ER} SEMESTRE

LAP

HISTOIRE CONTEMPORAINE

Mme Anne DAVID

SUJET :

La devise républicaine

PARTIEL
L.A.P.
10/500000

Sujet N°10 Synthèse donne par
M. LEBERCIER pour le 9/12/13
9H → 12H



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE, DU DÉVELOPPEMENT
DURABLE ET DE LA MER
en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat

1 sem.

SUJET :

Rédigez une note sur la politique de lutte contre les discriminations en France, à partir du dossier joint.

DOCUMENTS JOINTS :

- Document 1 : L'Europe s'engage à lutter contre la discrimination en 2007 – site internet Euractiv.com 2 pages
- Document 2 : Rapport sur le projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (extraits) – Assemblée nationale 10 pages
- Document 3 : Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances – Exposé des motifs 3 pages
- Document 4 : Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique 3 pages
- Document 5 : La HALDE : présentation 2007 5 pages
- Document 6 : Prévenir et lutter contre les discriminations : quel rôle pour les services de l'Etat 8 pages
- Document 7 : « Discriminations : les réclamations ont doublé en 2007 » - Dépêche AFP 1 page
- Document 8 : « La discrimination au travail touche un salarié sur quatre » - Quotidien 20 minutes 1 page



EU News, Policy Positions
By EU Actors online

27 janvier 2009

L'Europe s'engage à lutter contre la discrimination en 2007 [FR]

Publié: mardi 23 janvier 2007

Malgré les mesures prises au niveau européen pour éliminer toute forme de discrimination, il reste encore beaucoup à faire. Afin de promouvoir l'égalité, la Commission vient de lancer 'l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous'.

Contexte:

L'histoire de la législation européenne dans le domaine de la lutte contre la discrimination remonte au Traité de Rome (1957), qui a établi le principe de l'égalité de rémunération entre homme et femme. Par la suite, les principes d'égalité des genres et de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail ont été inscrits dans les traités.

Ces dispositions ont ensuite été complétées dans les années 1975-1976 par les directives sur l'égalité de traitement et de rémunération entre homme et femme. Les directives sur l'égalité raciale et l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail des années 2000 ont lutté plus avant pour interdire les discriminations, le harcèlement et les rétorsions fondés sur la race ou l'origine ethnique, dans le cadre du travail ou dans les domaines de l'éducation, de la sécurité sociale et des avantages sociaux, dont le logement et l'accès aux soins.

Cependant, les Etats membres sont souvent loin de mettre en oeuvre et de faire respecter ces dispositions. La Cour européenne de Justice (CEJ) a déjà condamné l'Autriche, la Finlande, l'Allemagne et le Luxembourg, pour ne pas avoir appliqué pleinement la législation européenne contre la discrimination.

Autres articles:

- La Commission accusée de discriminer les interprètes en se fondant sur leur âge [FR]
- La Commission avertit la Slovaquie à propos de ses taxes routières injustes
- Etude : la discrimination ethnique continue de peser sur l'Europe
- Le Conseil de l'Europe foudroie l'Italie concernant le relevé d'empreintes digitales des Roms [FR]
- Les citoyens signent une pétition en faveur de Mme Europe

Le 23 janvier 2007, la Commission lancera l'Année européenne en présentant les résultats de sa dernière étude Eurobaromètre sur la discrimination. Le but de cette initiative est de sensibiliser les citoyens européens à leur droit à la non-discrimination et à l'égalité de traitement, de promouvoir l'égalité des chances pour tous et de montrer les avantages de la diversité pour l'UE.

L'Année européenne se concentre autour de thèmes clés : les droits, la représentation, la reconnaissance, le respect et la tolérance. Cette année prévoiera également d'éventuelles nouvelles mesures et la création d'un groupe de haut niveau pour étudier l'intégration des minorités dans la société et sur le marché du travail.

Selon le commissaire chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Vladimir Spidla, "l'Europe doit agir pour que l'égalité devienne une réalité. L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous et la stratégie-cadre donneront une nouvelle impulsion aux actions visant à assurer la pleine application de la législation antidiscriminatoire

européenne, qui s'est heurtée à un nombre excessif d'obstacles et a connu trop d'atermoiements. Les droits fondamentaux, la non-discrimination et l'égalité des chances resteront des priorités essentielles pour la Commission".

En 2006, les femmes avaient plus de chances d'être au chômage que les hommes dans l'UE des 25, leur taux de chômage se situant à 9,6% contre 7,6% pour les hommes. En moyenne, un tiers des femmes occupaient des emplois à temps partiel et seuls 32% des responsables étaient des femmes. En 2004, l'écart de salaire entre les sexes s'élevait à 15%.

Prochaines étapes:

- **24 janvier 2007** : Le Parlement devrait se prononcer sur une "Feuille de route pour l'égalité entre homme et femme pour 2006-2010"
- **31 janvier 2007** : Un "sommet sur l'égalité" marquera le début officiel de l'Année européenne et réunira à Berlin des ministres européens, les partenaires sociaux et les ONG

Liens

Documents officiels de l'UE

- Site web : 2007 Année européenne de l'égalité des chances pour tous
- Commission: 2007 sera "Année européenne de l'égalité des chances pour tous" (1 juin 2006)
- Eurlex: Décision établissant une année européenne de l'égalité des chances pour tous (17 mai 2006)
- Commission: Anti-discrimination et relations avec la société civile

ONG

- EPHA: Year of Equal Opportunities for all
- EAEA: 'European Year of Equal Opportunities for all' gets green light
- ILGA: 2007 - European Year of Equal Opportunities



N° 695

ASSEMBLÉE NATIONALE
CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 6 février 2008.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI (n° 514) *portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations,*

PAR Mme ISABELLE VASSEUR,

Députée.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION.....	5
I. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AUX PLANS INTERNATIONAL ET NATIONAL : UN OBJECTIF BIEN ÉTABLI	7
A. L'AIGUILLON DU DROIT INTERNATIONAL ET DU DROIT EUROPÉEN.....	7
B. DES AVANCÉES RÉELLES EN FRANCE AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES	8
1. De nouveaux instruments juridiques	8
2. Des discriminations dans des domaines nombreux et sur des fondements divers	10
II. APPROFONDIR LE DÉVELOPPEMENT DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : DES MOYENS À RENFORCER	15
A. CERTAINS TEXTES COMMUNAUTAIRES NON TRANSPOSÉS	15
B. LES OBSERVATIONS FORMULÉES PAR LA COMMISSION EUROPEENNE	15
C. LES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI DE TRANSPOSITION.....	16
1. Des définitions précisées.....	17
2. Le champ des discriminations prohibées étendu.....	17
3. Un certain nombre de garanties renforcées	17
D. LES APPORTS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET SOCIALES	18
1. Préciser les dispositions du projet de transposition.....	18
2. Garantir les droits des victimes de discriminations	18
TRAVAUX DE LA COMMISSION.....	19
I.- DISCUSSION GÉNÉRALE.....	19
II.- EXAMEN DES ARTICLES	23

INTRODUCTION

L'Assemblée nationale est saisie du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Ce texte est avant tout pragmatique. La France a fait l'objet de procédures en manquement pour n'avoir pas suffisamment transposé trois directives européennes dans les délais impartis : la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; la directive 2002/73 du 23 septembre 2002 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 ; la directive 2000/43 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. Le présent projet de loi vise donc à compléter la transposition en droit interne français de ces trois textes.

Par ailleurs, pour satisfaire pleinement aux exigences communautaires, ce projet transpose aussi une partie de la directive 2006/54 du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, ainsi que les dispositions de la directive 2004/113 du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

À l'évidence, le présent projet de loi ajoute une pierre supplémentaire à l'édifice juridique en faveur de la lutte contre les discriminations qui, ces dernières années, s'est enrichi de plusieurs lois particulièrement emblématiques : loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations ; loi du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) ; loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ; loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

De ce point de vue, le projet de loi devrait confirmer l'importance de l'impact du droit communautaire relatif à la non-discrimination sur l'état du droit français.

I. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AUX PLANS INTERNATIONAL ET NATIONAL : UN OBJECTIF BIEN ÉTABLI

La discrimination peut être définie comme le fait de séparer un groupe social (ou un individu) des autres en le traitant plus mal⁽¹⁾. Parce qu'en France, cette pratique contredit un siècle de construction du principe d'égalité en tant que principe de non-discrimination, cet objectif est aujourd'hui regardé comme central dans les politiques publiques, sous l'influence, notamment, du droit international en général et communautaire en particulier. Il faut cependant souligner que ce phénomène est relativement récent, précisément parce que l'approche française est avant tout fondée sur la notion constitutionnelle d'égalité de traitement⁽²⁾.

A. L'AIGUILLON DU DROIT INTERNATIONAL ET DU DROIT EUROPÉEN

Le droit des individus à ne pas subir de discrimination, quel qu'en soit le motif, est reconnu de longue date par des organisations internationales telles les Nations-Unies ainsi que par les institutions de l'Union européenne.

Il y a plus d'un demi-siècle, des conventions comme le Pacte des Nations-Unies relatif aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) et la Convention européenne des droits humains et des libertés fondamentales (1950) attestent la préoccupation de la communauté internationale de garantir le respect du droit à la non-discrimination.

Au plan communautaire, la lutte contre la discrimination a pris la forme d'une grande variété de déclarations conjointes, de chartes, de résolutions et de textes législatifs visant à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. À l'origine, l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe ou sur la nationalité définit surtout, dans les traités communautaires, un cadre minimum destiné à éviter les distorsions de concurrence et le protectionnisme ; progressivement, pour favoriser un fonctionnement efficace de l'économie européenne, le législateur communautaire et la Cour de justice des communautés européennes ont étendu la portée de cette protection et le champ de ses bénéficiaires.

Mais c'est essentiellement à partir de la fin des années 1990 que la lutte contre les discriminations est devenue une politique européenne autonome. Le traité d'Amsterdam de 1997 a procédé à l'élargissement des compétences de l'Union européenne en matière de lutte contre la discrimination. À partir de

(1) Définition du dictionnaire Robert.

(2) Voir sur ces éléments historiques le rapport annuel 2006 de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), consacré à « La dimension européenne des politiques sociales » (rapport thématique 6 : égalité de traitement et lutte contre les discriminations) : « Fondée sur l'héritage de la pensée libérale issue du XVIII^e siècle, [l'approche française] s'adresse d'abord à l'individu tout en manifestant une méfiance pour la reconnaissance institutionnelle de groupements intermédiaires, qu'il s'agisse des « minorités » ou des « communautés » ».

l'année 2000, un nouveau pas a été franchi avec l'adoption d'une directive sur l'égalité de traitement sans distinction de race, d'une directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi puis, en 2004, d'une directive sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et pour la fourniture de biens et services.

Ces directives offrent aux citoyens européens un niveau minimum commun de protection contre un nombre important de discriminations. Elles complètent également et renforcent les mesures législatives existant dans les États membres, avec toutefois une certaine diversité en termes de champ d'application.

L'Union européenne a aussi décidé de mettre en œuvre un Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006) afin de permettre aux citoyens de lancer leurs propres actions pour s'attaquer au problème de la discrimination au niveau local, niveau où ces actions s'avèrent souvent les plus efficaces. Dans ce cadre, l'Union a soutenu les actions suivantes : l'analyse des facteurs liés à la discrimination (collecte de statistiques, études, évaluation de l'efficacité des politiques et diffusion des résultats) ; la création de réseaux européens d'organisations non gouvernementales ; la sensibilisation à la dimension européenne de la lutte contre la discrimination.

Plus récemment encore, la Commission européenne a choisi, en concertation avec les pays membres, de faire de 2007 « l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous », afin de soutenir la lutte contre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient liées à l'origine, aux croyances, au genre, à l'âge, au handicap ou encore à l'orientation sexuelle de ceux qui les subissent.

B. DES AVANCÉES RÉELLES EN FRANCE AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES

Un nombre important de lois tendant à favoriser la lutte contre les discriminations ont été adoptées au cours des dernières années, dans des domaines très divers, en particulier pour répondre aux exigences communautaires en la matière ⁽¹⁾.

1. De nouveaux instruments juridiques

Aujourd'hui, la France dispose d'un réel arsenal juridique que l'on peut résumer ainsi : des dispositions pénales relatives aux discriminations ; des règles nombreuses concernant les discriminations en matière de relations du travail ; un principe de non-discrimination dans la fonction publique ; des dispositions

(1) « L'impact de la législation européenne n'est évidemment qu'un des éléments qui ont contribué à porter cette question au centre des préoccupations politiques et sociales (...). Mais le rôle de l'Europe n'est pas négligeable, qu'il s'agisse de la mise en perspective de la situation française ou des dispositifs concrets issus du droit européen. Ainsi, avant même l'intervention de la législation européenne, le débat européen sur ces questions, la confrontation avec les exemples étrangers, les échanges entre organisations non gouvernementales, entre partenaires sociaux, responsables politiques, administratifs, ont sans aucun doute contribué à faire évoluer la conception française de l'égalité et de l'accès quelque peu abstraite (...) » (rapport de l'IGAS pour 2006 précité).

sectorielles, comme en matière de santé publique ou dans les rapports locatifs. L'ensemble de ces instruments juridiques résulte de l'adoption de textes variés.

Dès les années 1970 et 1980, la loi du 22 décembre 1972 puis la loi « Roudy » du 13 juillet 1983 ont établi un socle garantissant, en plusieurs strates successives, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La loi du 4 août 1982 – l'une des « lois Auroux » – relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise a interdit les discriminations en matière d'embauche, de licenciement et de sanctions disciplinaires.

Les années 2000 ont donné lieu à une véritable multiplication des textes applicables. Ainsi, la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a rendu obligatoire la négociation collective sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau de la branche.

Couvrant un champ très général, la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations a, en transposant un certain nombre de textes communautaires, apporté des garanties nouvelles en matière de lutte contre les discriminations en matière d'emploi, par exemple en ouvrant la possibilité aux organisations syndicales ou aux associations de lutte contre les discriminations d'agir en justice.

Plus récemment encore, d'autres lois ont marqué l'évolution de l'action publique en matière de lutte contre les discriminations, comme le montrent les quatre exemples emblématiques suivants :

– La loi du 30 décembre 2004 a créé la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) comme autorité administrative indépendante, en lui conférant la mission générale de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, d'accompagner les victimes de discriminations ainsi que d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité. Cette autorité dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Elle émet des avis et des recommandations auprès du gouvernement, du Parlement et de l'ensemble des autorités publiques afin de favoriser l'amélioration des dispositions applicables dans ce domaine.

– La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées comporte des mesures nombreuses destinées à lutter contre les discriminations fondées sur le handicap, notamment en matière d'emploi et de travail.

– La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise à encourager les entreprises et les branches à ouvrir des négociations en vue de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, mais elle comprend de nombreuses autres mesures destinées notamment à favoriser la conciliation de l'emploi et de la parentalité.

– La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a non seulement créé l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, mais aussi doté la Halde du pouvoir de proposer en matière de discriminations une transaction alternative aux procédures pénales.

Enfin, il convient de garder à l'esprit que les lois ne sont pas les seuls instruments juridiques applicables : le 11 octobre 2006, les partenaires sociaux ont conclu un accord national interprofessionnel sur la diversité dans l'entreprise, destiné à promouvoir la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière.

2. Des discriminations dans des domaines nombreux et sur des fondements divers

Le bilan établi chaque année par la Halde permet de prendre la mesure de l'état des discriminations en France. Rendu il y a un peu moins d'un an, le rapport pour 2006 montre que les domaines où sont pratiquées des discriminations sont, en dépit des avancées réelles réalisées en matière législative, encore nombreux et que les discriminations y sont réalisées sur des fondements divers.

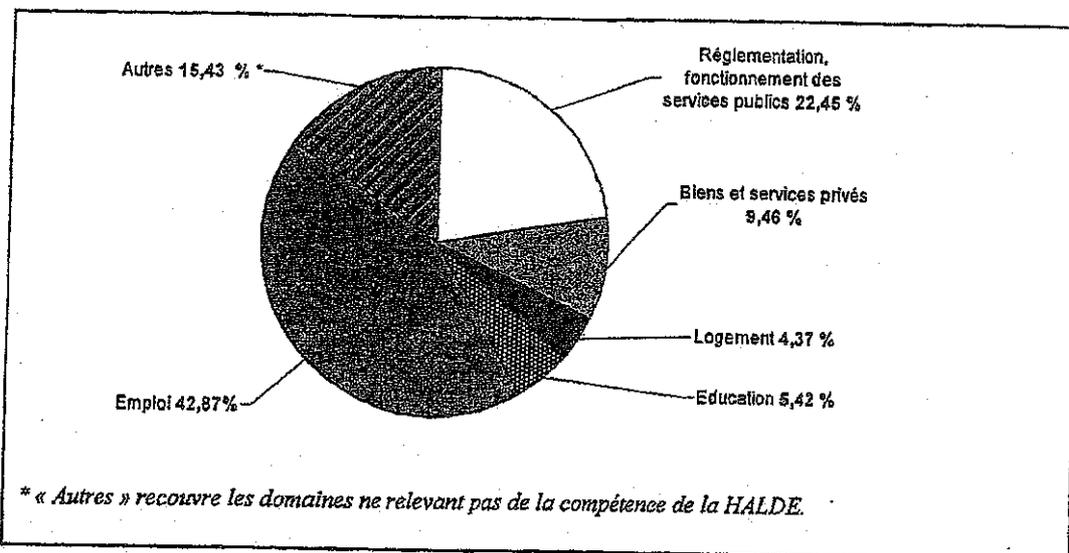
Ainsi, de nombreuses réclamations reçues par la Halde concernent l'emploi (42,87 %) et les services publics (22,45 %). Mais elles touchent aussi les biens et services privés, l'éducation ou le logement, comme l'illustrent le tableau et le graphe présentés ci-après.

Répartition des réclamations par domaine

	2005		2006		
	Nombre de réclamations	Pourcentage du total	Nombre de réclamations	Pourcentage du total	
Emploi privé – embauche	138	9,79	332	8,18	42,87 %
Emploi privé – carrière	273	19,36	726	17,89	
Emploi public – recrutement	72	5,11	160	3,94	
Emploi public – carrière	183	12,98	522	12,86	
Réglementation	98	6,95	287	7,07	22,45 %
Fonctionnement des services publics	237	16,81	624	15,38	
Biens et services privés	116	8,23	384	9,46	9,46 %
Logement public	39	2,77	91	2,24	4,37 %
Logement privé	39	2,77	86	2,13	
Education – primaire et secondaire	20	1,42	79	1,95	5,42 %
Education – universités	25	1,77	50	1,23	
Education – autres formations	27	1,90	91	2,24	
Autres	143	10,14	626	15,43	15,43 %
Total	1 410	100	4 058	100	100 %

Source : rapport annuel pour 2006 de la Halde.

*Répartition des réclamations par domaine de discrimination
(1^{er} janvier – 31 décembre 2006)*



Source : rapport annuel pour 2006 de la Halde.

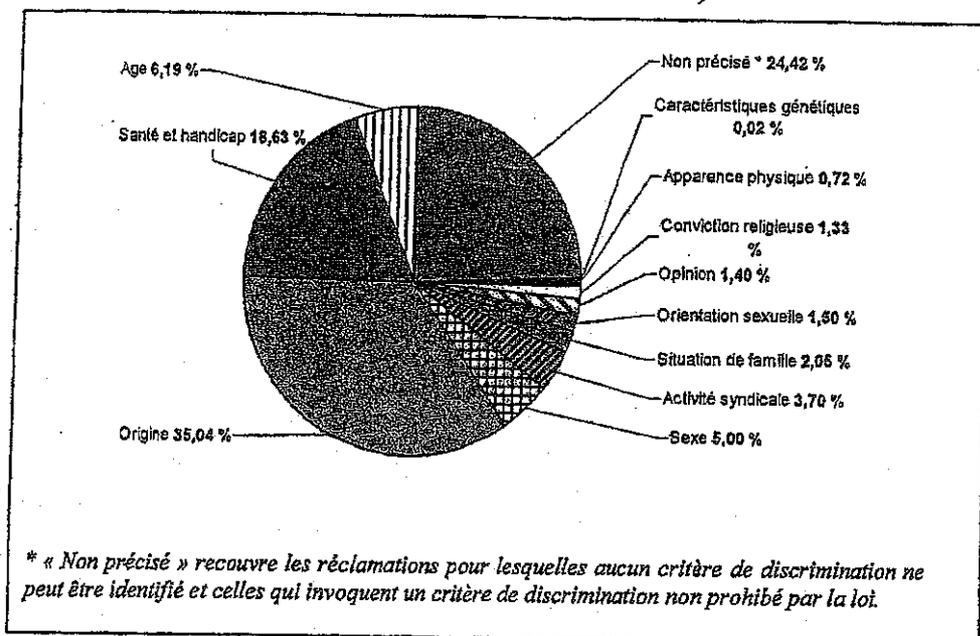
L'origine, avec 35,04 % des réclamations, demeure le critère de discrimination le plus souvent évoqué. Viennent ensuite – par ordre décroissant de fréquence – la santé ou le handicap, l'âge, le sexe, l'activité syndicale, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, la religion et l'apparence physique, conformément au tableau et au graphe suivants.

Répartition des réclamations par critère

	2005		2006	
	Nombre de réclamations	Pourcentage du total	Nombre de réclamations	Pourcentage du total
Origine	540	38,30	1 422	35,04
Santé / handicap	196	13,90	756	18,63
Age	78	5,53	251	6,19
Sexe	86	6,10	203	5
Situation de famille	78	5,53	83	2,05
Activité syndicale	71	5,03	150	3,70
Opinion	42	2,98	57	1,40
Orientation sexuelle	38	2,70	61	1,50
Conviction religieuse	31	2,20	54	1,33
Apparence physique	16	1,13	29	0,72
Caractéristiques génétiques	0	0	1	0,02
Autre	234	16,60	991	24,42
Total	1 410	100	4 058	100

Source : rapport annuel pour 2006 de la Halde.

*Répartition des réclamations par critère de discrimination invoqué
(1^{er} janvier – 31 décembre 2006)*



Source : rapport annuel pour 2006 de la Halde.

Parmi les évolutions marquantes de l'année 2006, le président de la Halde, M. Louis Schweitzer, relevait « l'importance des réclamations portant sur le harcèlement au travail. Ce dernier est pratiqué par l'employeur, ou bien par les collègues du salarié ». Les premières données disponibles relatives à l'année 2007 confirment ces tendances, en révélant cependant une augmentation de la proportion des discriminations pratiquées sur le fondement de la santé ou du handicap, comme le montre le tableau figurant à la page suivante.

Une récente étude (mars 2007) menée par le Bureau international du travail (BIT) sur « Les discriminations à raison de l'origine dans les embauches en France » a par ailleurs montré que seulement 11 % des employeurs respectent une égalité de traitement lors du recrutement et que 70 % d'entre eux favorisent un candidat portant un nom français par rapport à un candidat portant un nom à consonance étrangère.

Dans le cadre de ses missions, la Halde vise à promouvoir les bonnes pratiques en matière d'égalité des chances et de traitement. En 2006, elle a ainsi envoyé un questionnaire à 256 grandes entreprises françaises afin de connaître leur démarche dans ce domaine. Il résulte de cette étude qu'un nombre non négligeable de grandes entreprises ont adopté un texte de principe sur la lutte contre les discriminations, mis en place des plans d'action, réalisé des diagnostics quantitatifs ou encore mené des actions de sensibilisation, de formation ou de communication. En 2007 devaient être conduites un certain nombre d'opérations dites de « testing » auprès des entreprises.

Tableau de bord des réclamations enregistrées pour l'année 2007 (source : Halde)

Emploi secteur privé (1)	embauche	104	36	24	8	42	187	2	3	2	9			92	509	8,18	TOTAL CHAMP	% CHAMP	Total emploi privé + public	% emploi privé + public	
																					carrière
Emploi secteur public (2)	recrutement	24	22	7	1	100	51	5	5	2	11			35	263	4,23	TOTAL CHAMP	% CHAMP	Total emploi privé + public	% emploi privé + public	
																					carrière
Réglementation des services publics		21	78	1	7	123	132	4	8	1	22			111	509	8,18	509	8,18	509	8,18	
Fonctionnement des services publics		13	25	2	16	154	283	5	20	4	13			1	221	757	12,17	757	12,17	757	12,17
Biens et services privés		43	21	8	19	253	228		22	10	22			199	825	13,26	825	13,26	825	13,26	
Logement	public	4	2		1	40	87		1	1	16			50	202	3,25	202	3,25	202	3,25	
	privé	8		2	5	41	68		1	1	8			43	178	2,86	178	2,86	178	2,86	
Éducation	primaire et secondaire	1		1	1	44	40		8		2			21	118	1,90	118	1,90	118	1,90	
	universités	4	1	3		1	19		2				4	34	0,55	34	0,55	34	0,55	34	0,55
	autres formations	15	4	5	2	22	55		5		1			22	132	2,12	132	2,12	132	2,12	
Autres		3	8		9	66	32	1	5	1	4			221	350	5,63	350	5,63	350	5,63	
TOTAL		391	366	79	113	1349	1690	372	110	39	152	0	5	1556	6222	100,00	6222	100,00	6222	100,00	
%		6,28	5,88	1,27	1,82	21,68	27,16	5,98	1,77	0,63	2,44	0,00	0,08	25,01	100,00		100,00		100,00		

(1) Y compris retraite, hors régime sécurité sociale

(2) Administrations/Établissements publics administratifs/Établissements publics industriels et commerciaux y compris régime retraites/sécurité sociale/Associations professionnelles/ANPE

(3) Hors origine

LOI n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
Retour au dossier législatif
EXPOSE DES MOTIFS

La République reconnaît à ses concitoyens, quels que soient leurs origines, leur sexe, leur situation sociale et de santé, leurs convictions ou leurs croyances, un droit identique à l'égalité des chances.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 et le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en débat au Parlement concourent à la reconnaissance effective du droit à l'égalité des chances.

Pour autant, un certain nombre de nos concitoyens connaissent encore aujourd'hui des situations d'inégalité des chances qui non seulement ne sont pas acceptables au regard des principes de la République mais aussi nuisent à la cohésion nationale.

A l'heure où notre pays sort d'une épreuve grave, il nous faut agir : nous devons refuser l'impuissance et trouver des solutions aux problèmes des français. Nous avons également besoin de respect : nous devons nous rassembler autour des valeurs républicaines.

La crise que nous venons de connaître révèle des faiblesses et des insuffisances.

Les discriminations, directes ou indirectes, sont particulièrement importantes pour les personnes habitant des quartiers défavorisés et pour celles issues de l'immigration ou encore originaires des départements et territoires d'outre-mer. D'après une enquête réalisée par l'Observatoire des discriminations, à *curriculum vitae* équivalent, un habitant d'un quartier sensible a près de deux fois moins de chances d'obtenir un entretien d'embauche qu'une personne résidant hors des zones urbaines sensibles ; une personne issue de l'immigration maghrébine a cinq fois moins de chances d'obtenir un entretien d'embauche qu'une personne qui ne l'est pas.

L'inégalité des chances touche particulièrement les jeunes de ces territoires. Ainsi, la population des zones urbaines sensibles (ZUS) est proportionnellement plus jeune et moins qualifiée que la moyenne sur l'ensemble du territoire. Elle est donc plus exposée au chômage. En effet, 16,7 %, soit 724 000 personnes, ont entre quinze et vingt-quatre ans et 31,8 % de ces jeunes n'ont aucun diplôme, contre 20,1 % pour l'ensemble du territoire. Le taux de chômage des jeunes en ZUS est près de deux fois plus élevé que dans les agglomérations hors ZUS (38 %) et en augmentation.

Mais cette crise nous permet de prendre conscience des progrès, nombreux, qu'il nous faut accomplir. Nous avons devant nous une vraie opportunité, nous devons la saisir. 2006 sera l'année de l'égalité des chances, comme grande cause nationale.

La présente loi, qui vise à faire de l'égalité des chances une réalité pour tous, comprend cinq axes : des mesures pour l'éducation, l'emploi et le développement économique (titre I^{er}), des mesures relatives à l'égalité des chances et à la lutte contre les discriminations (titre II), des mesures visant à aider les parents à exercer leur autorité parentale (titre III), le renforcement du pouvoir des maires en matière de lutte contre les incivilités (titre IV) et la création du service civil volontaire (titre V)

TITRE II - MESURES RELATIVES À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Section 1 - Création d'une Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

La création d'une agence nationale de la cohésion sociale et de l'égalité des chances répond à la volonté d'accroître la présence de l'Etat dans les quartiers sensibles, aux côtés de l'Agence nationale de la rénovation urbaine, pour être l'interlocuteur des maires sur les questions relatives aux quartiers sensibles.

L'article 16 prévoit que l'Agence nationale de la cohésion sociale et de l'égalité des chances est un établissement public national à caractère administratif ayant pour mission de mettre en place des actions en faveur des habitants résidant dans les zones urbaines sensibles et les quartiers qui présentent des caractéristiques analogues et des actions en direction des publics rencontrant des difficultés d'insertion

sociale ou professionnelle sur l'ensemble du territoire national. Elle concourt également à la lutte contre les discriminations, à l'intégration des populations immigrées et à la lutte contre l'illettrisme.

L'agence apporte des concours financiers aux collectivités territoriales et plus généralement aux établissements publics de coopération intercommunale compétents, aux organismes publics ou privés qui mettent en œuvre les objectifs précisés ci-dessus par le biais de conventions pluriannuelles. Elle peut mener des actions directes qui concourent à la cohésion sociale et à l'égalité des chances.

Le conseil d'administration de l'agence comprend, outre son président, pour moitié des représentants de l'Etat et pour moitié des représentants des partenaires sociaux, des représentants des communes et de leurs établissements publics de coopération intercommunale compétents, des départements, des régions, des caisses nationales de sécurité sociale et diverses personnalités qualifiées. Le conseil d'administration est nommé par l'Etat, qui désigne son président parmi les personnalités qualifiées.

Les préfets sont les délégués départementaux de l'agence : ils signent et assurent le suivi des conventions signées entre l'agence et les collectivités locales ou ses autres partenaires

L'agence peut procéder au recrutement d'agents non titulaires sur des contrats à durée indéterminée.

L'agence est financée à la fois par des subventions de l'Etat, par les concours des fonds structurels européens, par des subventions de la Caisse des dépôts et consignations et par des produits divers, dons ou legs. Elle peut recevoir une contribution de la Caisse nationale d'allocations familiales, de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, de la Caisse nationale d'assurances maladie des travailleurs salariés, de la Caisse nationale d'assurance vieillesse et d'autres établissements publics.

Son organisation et son fonctionnement sont fixés par décret en Conseil d'Etat.

L'article 17 prévoit que les missions du FASILD sont transférées à l'agence, à l'exception des actions de participation à l'accueil des populations immigrées, qui sont désormais confiées à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM).

Les compétences du FASILD sont transférées à l'agence nationale de la cohésion sociale et de l'égalité des chances, ainsi que l'ensemble de ses biens, moyens, droits et obligations, à l'exception de ceux qui sont liés aux missions transférées à l'ANAEM. Ces transferts ne donnent lieu à perception d'aucun impôt, droit ou taxe.

S'agissant du personnel du FASILD et de l'ANAEM, il est prévu que les agents contractuels conservent le bénéfice de leur engagement à durée indéterminée.

L'article 18 abroge la loi n° 64-701 du 10 juillet 1964 relative au fonds d'action sociale pour les travailleurs étrangers, transformé en FASILD, devenue sans objet.

Section 2 - Renforcement des pouvoirs de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

Les articles de loi relatifs à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) visent à renforcer les pouvoirs de sanctions de cette haute autorité.

L'article 19 modifie la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 en introduisant trois nouveaux articles (articles 11-1 à 11-3) après l'article 11 de cette loi. Ces trois articles instaurent la possibilité pour la HALDE de prendre des sanctions administratives, et en encadrent les modalités :

- l'article 11-1 instaure la possibilité pour la haute autorité de prendre des sanctions pécuniaires dont le montant maximal est de 5000 € pour une personne physique et de 25 000 € pour une personne morale ; les conditions dans lesquelles elle peut le faire et les modalités de la procédure contradictoire sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Ces sanctions sont prononcées sans préjudice d'éventuelles procédures susceptibles d'être engagées devant les juridictions répressives par le ministère public ou par la victime ;

- l'article 11-2 permet à la haute autorité d'accompagner ces sanctions d'une obligation d'affichage de la décision et de diffusion de celle-ci dans divers supports de communication ;

- l'article 11-3 dispose que les éventuels recours contre ces sanctions administratives se font devant le Conseil d'Etat. Lorsque le juge pénal est saisi d'une affaire sur laquelle la haute autorité a déjà décidé d'une amende, celui-ci peut imputer le montant de cette amende sur la sanction qu'il prononce.

L'article 20 vise les cas où une personne physique ou morale, à qui a été attribué un agrément ou une autorisation, se livre à des actes discriminatoires constatés par la HALDE. Cette dernière pourra alors recommander à l'autorité publique émettrice de l'agrément ou de l'autorisation de suspendre ce dernier ou de faire usage des autres pouvoirs de sanction dont elle dispose. La HALDE est tenue informée des suites apportées à sa recommandation.

L'article 21 légalise la pratique des « vérifications à l'improviste », aussi appelée *testing* comme moyen de preuve d'éventuelles discriminations.

L'article 22 dispose que, comme la loi qu'ils modifient, ces articles de loi sont applicables à Mayotte, dans les îles Wallis et Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.

Section 3 - Actions en faveur de la cohésion sociale et lutte contre les discriminations dans le domaine audiovisuel

Le 22 novembre 2005, à l'issue de sa rencontre avec des responsables des chaînes nationales de télévision sur la question de la représentation à l'antenne de la diversité de la société française, le Président de la République a annoncé un ensemble de mesures en faveur de la cohésion sociale et destinées à lutter contre les discriminations dans le secteur audiovisuel :

- inscription des actions en faveur de la cohésion sociale et de la lutte contre les discriminations dans les objectifs, les missions et les obligations du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA). Il s'agit de renforcer l'action entreprise par cette instance de régulation pour donner l'image la plus réaliste possible de la société française dans toute sa diversité en conférant à cette action la base légale qui lui fait aujourd'hui défaut ;

- modification dans le même sens les cahiers des charges des chaînes publiques afin de renforcer les dispositions en faveur de la cohésion sociale et la lutte contre les discriminations ;

- création auprès du Centre national de la cinématographie d'un fonds spécifique doté de 10 millions d'euros pour financer les œuvres qui contribuent à la cohésion sociale ;

- enfin, le Président de la République a décidé que France Ô sera dorénavant diffusée par voie hertzienne terrestre en mode numérique en Ile-de-France. A cette fin, l'État préemptera la fréquence de diffusion nécessaire.

L'article 23 du projet de loi introduit, au sein de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986, les modifications législatives appelées par la première de ces mesures. Il assigne au CSA la mission de participer aux actions en faveur de la cohésion sociale et de la lutte contre les discriminations. Dans les conventions qu'il conclut avec les éditeurs de services diffusés par voie hertzienne terrestre (complément à l'article 28 de la loi du 30 septembre 1986) et celles conclues avec les éditeurs de services sur l'ensemble des autres réseaux de communications électroniques (complément à l'article 33-1 de la même loi), le CSA veillera à ce que les programmes reflètent la diversité de la société française, actions dont il rendra compte dans son rapport annuel.



CHARTRE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'égalité de tous les citoyens devant la loi est assurée par la Constitution et son préambule, qui renvoie notamment à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Ainsi, son article 6 garantit l'égal accès de tous à la Fonction publique. Il précise que : *« Tous les citoyens, étant égaux [aux] yeux [de la loi], sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »*

La Constitution, lors de la dernière révision du 23 juillet 2008, a par ailleurs ajouté que *« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes... aux responsabilités professionnelles et sociales. »*

Ces principes sont déclinés dans le statut général des fonctionnaires (Titre I) : *« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe..., de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race. »*

Malgré l'affirmation de ces principes, l'existence de discriminations, perçues comme telles ou avérées, à raison de l'un des motifs prohibés par la loi demeure une réalité. C'est pourquoi la Fonction publique doit maintenir toute la vigilance nécessaire afin de prévenir les discriminations qu'elle peut engendrer, de manière directe ou indirecte, à l'occasion du recrutement et de la gestion de la carrière de tous ses agents, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels. Elle doit tendre à valoriser tous les talents en tenant compte *« tant de la variété des mérites à prendre en considération que de celle des besoins du service public »* (décision n° 82-153 DC du 14 janvier 1983).

La promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances est donc, plus que jamais, un objectif que la Fonction publique doit se fixer, conformément aux exigences de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail, de manière à être plus représentative de la société qu'elle sert.

C'est pourquoi le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et le secrétaire d'État à la Fonction publique s'engagent, en liaison avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), à promouvoir l'égalité dans toutes les fonctions publiques et à prévenir toutes formes de discriminations, en ce qui concerne l'accès à la Fonction publique dans ses différentes modalités, le déroulement des carrières, l'exercice du droit à la formation ou les cessations définitives de fonctions ou d'activités.

Rappel de la législation en vigueur

Loi n° 1983-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

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

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

Code pénal : articles 225-1 à 225-4, article 432-7.



La Charte se décline autour de six thèmes.

I - Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics :

- en développant des actions de communication sur les métiers et sur le recrutement dans la Fonction publique, notamment par le Réseau des écoles de service public (RESP) et plus particulièrement les Instituts régionaux d'administration (IRA), en application de la charte de la diversité et de l'égalité des chances des lauréats des écoles de service public du 3 février 2005 ;
- en mettant en place des dispositifs d'accompagnement et de suivi personnalisé pour faciliter la préparation aux concours de la Fonction publique ;
- en renforçant les possibilités de soutien financier pour encourager la préparation des concours de la Fonction publique ;
- en menant des actions spécifiques d'information en direction des personnes handicapées.

II - Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer :

- en généralisant la formation des jurys, des membres des comités et commissions de sélection afin qu'ils choisissent les candidats en fonction de leurs capacités et des besoins de l'administration ;
- en sensibilisant les jurys et les membres des comités et commissions de sélection aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination ;
- en veillant à ce que l'ensemble des personnes participant au processus de recrutement, quelles qu'en soient les modalités, soient en mesure de rendre compte de leur évaluation ;
- en réexaminant le contenu des concours par une étude attentive de la définition des programmes et de la nature des épreuves afin de sélectionner les candidats en fonction de leurs compétences en rapport avec les emplois à pourvoir, et non de leurs seules connaissances ;
- en facilitant la Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) et en déployant de nouvelles voies d'accès comme la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

III - Rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion :

- en s'assurant qu'aucun motif de discrimination, directe ou indirecte, ne puisse être pris en compte dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents ainsi que dans les décisions qui en découlent ;
- en encourageant la formation des évaluateurs et en les sensibilisant aux préjugés, aux stéréotypes et aux risques de discrimination ;
- en développant l'accès à la formation, notamment dans le cadre des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie ;
- en veillant à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion, ainsi que les modalités de rémunération ne défavorisent aucun agent pour des motifs prohibés par la loi ;
- en promouvant la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle ;
- en facilitant l'adaptation des postes de travail pour prendre en compte, soit le handicap, soit l'état de santé d'un agent ;
- en favorisant la prise en compte de l'égalité et de la prévention des discriminations dans le dialogue social, notamment à la suite des accords de Bercy du 2 juin 2008 relatifs à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique.



IV - Sensibiliser et former les agents de l'administration :

- en formant l'encadrement, les responsables chargés des questions de ressources humaines et les représentants des organisations syndicales à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances ;
- en mettant en place des sessions de formation relative à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue des fonctionnaires et agents publics, via notamment les écoles du RESP.

V - Informer les administrations pour diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations :

- en mutualisant les bonnes pratiques, notamment en ce qui concerne des solutions de prévention des discriminations, de désignation d'interlocuteurs dédiés, etc. ;
- en mettant en place des procédures d'information au sein des services d'une même administration sur les faits et pratiques discriminatoires constatés et sur les réponses apportées ;
- en identifiant et en diffusant les outils destinés à faire évoluer les mentalités et changer les comportements professionnels en matière de prévention des discriminations ;
- en faisant participer les agents aux initiatives et actions locales menées par les administrations sur le thème de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances ;
- en mettant en œuvre des actions communes pour les agents des trois fonctions publiques.

VI - Mise en œuvre et suivi de la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique :

Les modalités de suivi de la présente charte devront contribuer à favoriser l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les administrations et à diffuser l'information sur la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité des chances :

- en organisant chaque année au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État, puis au Conseil supérieur de la Fonction publique qui sera créé en 2009, un suivi particulier des conditions de mise en œuvre de la charte ;
- en associant à cet échange la HALDE, qui présentera notamment un bilan de ses délibérations concernant les réclamations examinées pour la Fonction publique ainsi que des suites qui leur sont données par les administrations ;
- en demandant à la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) d'assurer un suivi rapproché de la présente charte avec les directions des ressources humaines de l'ensemble des administrations dans le cadre de l'animation régulière du réseau des DRH ;
- en rendant compte, dans le rapport annuel de la Fonction publique, des différentes actions entreprises dans le cadre de la présente charte en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances.

La HALDE et la DGAFP assureront en commun le suivi régulier de l'application de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique.

Éric WOERTH
Ministre du Budget, des Comptes
publics et de la Fonction publique

André SANTINI
Secrétaire d'État chargé
de la Fonction publique

Louis SCHWEITZER
Président de la HALDE





La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été créée par la loi du 30 décembre 2004. C'est une autorité administrative indépendante.

Ses objectifs sont d'identifier les pratiques discriminatoires, de les combattre et de résoudre concrètement les problèmes qu'elles posent.

La HALDE aide à rechercher la preuve d'une discrimination et à trouver la réponse adaptée.

La HALDE traite les réclamations et informe les personnes sur leurs droits.

La HALDE peut se saisir elle-même de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance pour y mettre un terme.

Elle engage toute action qu'elle juge nécessaire pour promouvoir l'égalité et notamment une réelle égalité des chances.

La HALDE entreprend des actions de sensibilisation et de formation pour faire évoluer les pratiques et les mentalités.

Ses pouvoirs lui permettent également d'agir pour promouvoir l'égalité de traitement.

Elle intervient auprès des pouvoirs publics et agit avec tous les partenaires engagés dans la lutte contre les discriminations. Elle peut exprimer des recommandations pour faire progresser les pratiques et le droit.

La HALDE

Haute autorité de lutte contre les discriminations
et pour l'égalité

2007

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

11, rue Saint-Georges - 75009 Paris
08 1000 5000 (coût d'un appel local à partir d'un poste fixe)
Tél. : 01 55 31 61 00 - Fax : 01 55 31 61 49

Sommaire

- 1 - Qu'est ce qu'une discrimination ?
 - 2 - Les discriminations sont-elles sanctionnées par la loi ?
 - La législation française
 - 3 - Comment saisir la HALDE ?
 - 4 - Que peut faire la HALDE ?
 - Médiation
 - Action en justice
 - 5 - Pour plus d'égalité
 - Faire évoluer les mentalités
 - Faire connaître les bonnes pratiques
 - Utiliser la formation
 - Etudier les nouveaux moyens d'actions
 - Agir avec des partenaires
 - Faire évoluer le droit
 - La dimension internationale
 - 6 - L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous
 - 7 - La composition de la HALDE
- Annexes

1 - Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Discriminer, c'est interdire ou limiter l'accès d'une personne à un emploi, un logement, à des biens et des services ou à une formation pour des raisons interdites par les lois françaises.

Ces raisons sont notamment :

- l'âge
- le sexe
- l'origine
- la situation de famille
- l'orientation sexuelle
- les moeurs
- les caractéristiques génétiques
- l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race
- l'apparence physique
- le handicap
- l'état de santé
- le patronyme
- les opinions politiques
- les convictions religieuses
- les activités syndicales

La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée.

Elle est indirecte lorsque des mesures apparemment neutres écartent une personne ou un groupe de l'accès à un service ou à un droit.

On peut l'établir au moyen de preuves directes ou par des indices. Par exemple, le fait d'exiger des compétences disproportionnées au poste à pourvoir ou encore des cautions exorbitantes pour la location d'un logement.

2 - Les discriminations sont-elles sanctionnées par la loi ?

Les discriminations qui sont interdites par la loi sont sanctionnées par les différentes juridictions selon les domaines.

La législation française

- Le code pénal prévoit des sanctions dans le secteur de l'emploi dans l'exercice d'une activité économique et la fourniture de biens et de services. La discrimination à l'égard d'une personne physique ou morale est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Lorsque le refus discriminatoire est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.
- Le code du travail précise qu'aucun salarié ne peut être écarté d'un recrutement, d'une formation ou encore être sanctionné ou licencié ou voir son déroulement de carrière compromis en raison de critères discriminatoires. Il protège le salarié qui est amené à témoigner d'une discrimination contre éventuelles mesures de représailles.
- La loi du 13 juillet 1983 concernant les droits et obligations des fonctionnaires, interdit les discriminations dans la fonction publique.
- La loi du 6 juillet 1989 pose le principe de non discrimination en matière d'accès au logement avec un aménagement de la charge de la preuve au profit du locataire.
- La loi du 16 novembre 2001 a élargi les critères de discriminations prohibés, et étiré la charge de la preuve en droit du travail.
- La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 prohibe le harcèlement moral et comporte des dispositions prohibant la discrimination dans l'accès au logement.
- La loi du 30 décembre 2004 a créé la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et fixé son domaine de compétence à transposition des discriminations prohibées par la loi. La loi complète la discrimination en raison de l'origine en matière civile ou administrative.
- La loi du 31 mars 2006 élargit les pouvoirs de la HALDE, notamment en lui permettant d'engager des transactions pénales. Elle a également donné valeur égale aux tests de discrimination.
- A ces lois françaises correspondent des directives européennes (n° 2000/43/CE, n° 2000/78/CE, n° 2002/73/CE, n° 2004/113/CE) qui prohibent les discriminations notamment liées à l'origine et au sexe, dans des domaines

tels que l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, et l'accès aux biens et services.

3 - Comment saisir la HALDE ?

Chacun peut contacter la HALDE par téléphone au 08 1000 5000 (coût d'un appel local à partir d'un poste fixe en France).

Lors de ce premier contact, la personne est informée des modalités pour saisir la haute autorité. Si sa situation ne relève pas de la compétence de la haute autorité, la personne est orientée vers l'administration ou l'institution compétente.

LA HAUTE AUTORITÉ PEUT ÊTRE SAISIE D'UNE RÉCLAMATION PAR SIMPLE LETTRE ENVOYÉE À L'ADRESSE SUIVANTE :

HALDE
11, rue Saint-Georges - 75009 Paris

Toute saisine de la HALDE fait l'objet d'une réponse écrite.

Elle peut être saisie directement par toute personne ou par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur, d'un parlementaire français au parlement européen ou encore d'une association déclarée depuis 5 ans à la date des faits et dont la lutte contre les discriminations figure dans les statuts.

La haute autorité peut se saisir d'office lorsqu'elle a connaissance d'une discrimination sous réserve que la victime n'y soit pas opposée.

Lorsque la HALDE a publié son premier rapport annuel en mai 2006 après un an d'existence, elle avait enregistré 1 822 réclamations. Depuis, en six mois, l'activité de la haute autorité s'est considérablement accrue et au 21 septembre 2006, la HALDE avait enregistré 4 581 réclamations portant principalement sur les champs de l'emploi (39,42 %), de l'accès aux services publics (16,28 %) et du logement (5 %). Les principaux critères de discrimination rapportés sont l'origine (33,42%) et la santé / handicap (15,19%).

4 - Que peut faire la HALDE ?

La HALDE étudie toutes les plaintes qui lui sont transmises. Elle transmet aux personnes les informations sur les procédures adaptées et aide la personne à constituer son dossier.

La HALDE recueille toutes les informations sur les faits portés à sa connaissance, évalue la discrimination et aide à trouver une solution concrète pour rétablir l'égalité de traitement.

Elle dispose de pouvoirs d'enquête pour établir la preuve de la discrimination.

Elle peut faire procéder à des auditions et des vérifications sur place et se faire communiquer toute information. Les personnes mises en cause ou sollicitées sont tenues de répondre à ses demandes. En cas de refus, la haute autorité peut saisir le juge des référés pour les y contraindre.

La HALDE peut exiger de l'auteur d'une discrimination d'y mettre fin et rendre publique son intervention.

La haute autorité peut également transmettre le dossier à l'autorité disciplinaire.

Médiation

Lorsqu'une solution peut être obtenue sans procès, la HALDE peut proposer une médiation, et avec l'accord des parties, nommer un médiateur.

Action en justice

En cas de procès, la personne est informée des procédures et des recours possibles et peut demander l'intervention de la haute autorité devant le tribunal civil, tribunal correctionnel, conseil des prud'hommes, tribunaux administratifs, afin qu'elle donne son avis. La haute autorité présente ses observations à la demande du juge ou de son propre chef.

La haute autorité informe le procureur de la République lorsque des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit sont portés à sa connaissance.

Transaction pénale

Depuis la loi du 31 mars 2006, la HALDE a également la possibilité de proposer aux parties une amende transactionnelle (d'un montant maximal de 3 000€ pour les personnes physiques et de 15 000 € pour les personnes morales) accompagnée de dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi par la victime. La transaction, acceptée par les parties, doit être homologuée par le procureur de la République. Elle peut s'accompagner de mesures de publicité de la décision. En cas de refus de la proposition, qu'il s'agisse de non-exécution de la transaction, la haute autorité peut citer directement l'auteur des faits devant le tribunal correctionnel.

5 - Pour plus d'égalité

Faire évoluer les mentalités

Beaucoup de pratiques discriminatoires sont banalisées. La désignation serait la pire des choses. La législation ne suffit pas. Il faut en parler et intervenir pour que ces pratiques cessent.

La HALDE entend mener toutes les actions de sensibilisation et d'information en ce sens. Lorsqu'une action aboutit, elle doit pouvoir être largement diffusée pour inciter d'autres personnes à agir.

Faire connaître les bonnes pratiques

Les actions engagées dans tous les domaines qui visent à faire progresser l'égalité ont vocation à être étendues et généralisées. La HALDE peut par tous les moyens (label, publicité) valoriser les bonnes pratiques, de même elle peut rendre publiques les carences qu'elle constate.

Dans cette optique, la HALDE a mis en ligne un répertoire de bonnes pratiques et d'initiatives accessible à tous sur son site. Tous les acteurs qui souhaitent s'engager dans la lutte contre les discriminations et dans la promotion de l'égalité peuvent ainsi s'informer de manière succincte et concrète sur les bonnes pratiques existantes et les initiatives lancées. Ce répertoire sera régulièrement complété.

Utiliser la formation

Des actions de formations spécifiques à certains secteurs comme le recrutement, le logement, l'accueil du public, etc., où se manifestent plus fréquemment des discriminations, peuvent aider à une prise de conscience.

Dans ce cadre, les conventions établies entre la HALDE et les différents partenaires comportent un volet « ingénierie de formation ».

A titre d'exemple, la HALDE et le Conseil National des Barreaux ont signé une convention de partenariat en janvier 2006 pour lutter par une action concertée contre toutes les discriminations. Ce partenariat prévoit l'établissement d'une formation spécifique des avocats qui sera proposée en formation continue et en formation initiale.

Par ailleurs, la HALDE a lancé un appel d'offre de marché public pour la mise en place d'une formation à distance « e-Learning ». Cette formation permettra à tous les intervenants qui le souhaitent de se former sur le droit de la discrimination ainsi que sur les stéréotypes et représentations.

Étudier de nouveaux moyens d'action

La haute autorité doit coordonner des études qui permettent de mieux connaître les pratiques discriminatoires, leur manifestation, leurs conséquences et qui permettent de proposer de nouveaux moyens d'action.

Ainsi, la HALDE a publié en septembre un rapport répertoriant des mesures concrètes qu'une grande entreprise peut mettre en place pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité.

Un « cadre pour agir et pour rendre compte » est présenté. Celui-ci répond au besoin exprimé par les entreprises de disposer d'outils opérationnels pour lutter contre les discriminations, et pour évaluer leur politique de promotion de l'égalité.

Agir avec des partenaires

Pour faire évoluer les mentalités et les pratiques, la HALDE intervient dans tous les domaines et peut solliciter le partenariat des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des associations, des élus, des différentes professions pour contribuer à la promotion de l'égalité.

En matière de logement, par exemple, le gouvernement a confié à la haute autorité en avril dernier, en lien avec le Conseil National de l'Habitat (CNH), l'organisation d'une conférence de consensus sur la question de la diversité sociale dans l'habitat en associant les acteurs concernés par le sujet.

Faire évoluer le droit

La haute autorité dispose d'un pouvoir de recommandation et peut intervenir directement auprès des pouvoirs publics.

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 aussi spontanément proposer une modification législative ou réglementaire et émettre des avis pour remédier aux pratiques discriminatoires ou les prévenir. Elle établit un rapport annuel qui est remis au Président de la République, au Premier Ministre et au Parlement.

Elle participe à la demande du premier ministre à la représentation française dans les organisations internationales et communautaires compétentes en ce domaine.

La dimension internationale

La HALDE s'est ouverte à la coopération internationale en développant des partenariats thématiques avec des institutions homologues dans d'autres pays et en participant activement à « Equinet », réseau des organismes de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité dans l'Union Européenne.

Elle s'est également fait connaître auprès des instances européennes et internationales comme un acteur central de la lutte contre les discriminations en France, afin d'être destinataire de matériaux (bonnes pratiques, rapports, études

etc.) et d'être conviée à participer aux débats sur les grandes orientations politiques des différents organismes concernés par la lutte contre les discriminations.

6. L'Année Européenne de l'Égalité des Chances pour tous

En 2007, la HALDE tient le rôle de coordinateur national pour la France de l'Année Européenne de l'Égalité des Chances pour tous organisée par la Commission Européenne, et 45 projets ont été retenus dans ce cadre suite à un appel à projets. Les activités de l'Année sont articulées autour de quatre thèmes principaux :

- Droits : sensibiliser l'opinion publique au droit à l'égalité et à la non-discrimination ainsi qu'à la problématique des discriminations multiples ;
- Représentation : stimuler un débat sur les moyens de renforcer la participation à la vie publique des groupes victimes de discrimination ainsi qu'une participation équilibrée entre hommes et femmes ;
- Reconnaissance : faciliter et célébrer la diversité et l'égalité ;
- Respect : œuvrer en faveur d'une société plus tolérante et plus solidaire.

Prévenir
et lutter contre
les discriminations :
**quel rôle pour les
services de l'État ?**

l'acse

l'agence nationale
pour la cohésion sociale
et l'égalité des chances

Les discriminations, ce qu'il faut savoir

Constitue une discrimination le traitement moins favorable et non justifié d'une personne par rapport à une autre dans une situation comparable, en raison de critères interdits par la loi.

Est prohibée, par la loi, toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la situation de grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, l'appartenance ou l'non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une "race".

La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre aboutit à créer une situation défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

La politique de prévention et de lutte contre les discriminations poursuit des objectifs différents et complémentaires des politiques d'intégration et de lutte contre l'exclusion.

En effet, la lutte contre les discriminations consiste à assurer l'effectivité de l'égalité de traitement entre les individus (dans une situation comparable) dans les champs de l'accès au droit, de la fourniture d'un bien ou d'un service et de la vie professionnelle. Elle se définit, donc, en rapport à l'application de la loi.

Les politiques d'intégration s'adressent aux étrangers afin de faciliter leur participation à la société française (notamment par la maîtrise de la langue française) mais aussi à la société d'accueil pour lever les obstacles à l'intégration.

Enfin, les politiques de lutte contre l'exclusion comportent des mesures ciblées d'accès à l'emploi ou logement, à la santé, à l'éducation, aux loisirs, elles sont territorialisées dans le cadre de la politique de la ville.

Prévenir et lutter contre les discriminations : quel rôle pour les services de l'Etat ?

Parce que personne n'est à l'abri de produire - même sans intention - des discriminations, il revient aux préfets d'engager les services de l'Etat à se prémunir d'éventuels risques juridiques, notamment comme employeur ou dans la relation à l'usager, mais aussi, plus largement, à sensibiliser l'ensemble des secteurs susceptibles de produire des discriminations (entreprises, bailleurs privés et publics...).

Pour mettre en œuvre des politiques de proximité, les préfets peuvent mobiliser à toutes les échelles plusieurs instances et dispositifs et les coordonner pour prévenir et lutter contre les discriminations : programmes régionaux d'insertion des populations immigrées (Pripil), commissions pour l'égalité des chances (Capec), contrats urbains de cohésion sociale (Cucs).

Délégués de l'agence dans les régions et les départements, les préfets peuvent s'appuyer sur l'expertise et les ressources des directions régionales de l'Accés. En effet, la lutte contre les discriminations est au cœur des missions de l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (l'Accés). Elle traverse l'ensemble de nos interventions pour l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration, la lutte contre l'illettrisme, la prévention de la délinquance ou la politique de la ville dans le cadre des Cucs.

La lutte contre les discriminations est aujourd'hui un axe essentiel et transversal de l'ensemble des politiques publiques. Dans ce contexte, les préfets ont un rôle déterminant dans l'animation territoriale de ces politiques.

Il n'est pas toujours besoin d'opérations lourdes pour être efficaces. Une action de sensibilisation des entreprises, une plaquette d'information pour les victimes, une formation des services de l'Etat... autant d'actions qui peuvent être pertinentes et mobilisatrices à l'échelle du territoire. L'important est de se mettre en route et de coordonner, dans la durée, l'efficacité du travail de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

Par ce document, l'Accés souhaite présenter les formes concrètes que peuvent prendre la prévention et la lutte contre les discriminations au sein des services de l'Etat.

La prévention et la lutte contre les discriminations ne sont pas un "nouveau" problème mais un moyen d'offrir des réponses nouvelles à des questions souvent récurrentes.

Dominique Dubois,
directeur général de l'Accés

huit questions pour engager, prolonger ou intensifier l'action des services de l'État dans la prévention et la lutte contre les discriminations

La prévention et la lutte contre les discriminations supposent de mettre en place un ensemble d'actions à l'échelle de la région et du département. Lorsque l'État exige de lui-même et de ses partenaires un engagement constant contre les discriminations, on observe un effet d'entraînement pour l'ensemble du territoire.

Questions

Les services de l'État sont-ils organisés pour garantir une réponse juridique aux victimes ?

Discriminer sur des critères illicites est un délit, sanctionné, notamment, par la loi du 16 novembre 2007. Elle expose à une peine maximum de trois ans de prison et 45 000 euros d'amende pour les personnes physiques et 225 000 euros d'amende pour les personnes morales.

Il importe donc d'accompagner les victimes de discrimination pour leur permettre la réparation du préjudice commis, la sortie de l'isolement, le repli et de les restaurer dans leur dignité.

Dans ce contexte, il est nécessaire d'organiser la possibilité pour les victimes de faire appel aux juridictions pénales et civiles. Après une qualification des faits par la Halde ou le Justice, il est nécessaire d'accompagner les victimes dans leur démarche et de réorienter les personnes pour qui la discrimination n'est pas reconnue vers d'autres réponses plus adaptées.

Quelles actions possibles ?

- # Travailler la coordination entre les conseils départementaux d'accès aux droits (CDAAD), les maisons de la Justice et du droit (MJDD) et le secteur associatif notamment dans le cadre de la Copac.
- # Associer le magistrat référent, animateur du pôle départemental antidiscrimination, mis en place par le circulaire du 11 juillet 2007, aux travaux de la Copac.

- # Veiller à la formation des services de police et de gendarmerie pour la saisie de plaintes relatives aux discriminations.

- # Soutenir les acteurs associatifs, notamment les associations d'aide aux victimes.

- # Afficher clairement les coordonnées de la Halde dans les lieux accueillant du public.

- # Réaliser un document grand public d'information et d'orientation des victimes comprenant les contacts utiles dans le département.

Questions

Les services de l'État construisent-ils des réponses de proximité ?

Aujourd'hui, les discriminations commencent à être connues. Elles peuvent prendre les mêmes formes ou des formes spécifiques selon les territoires (en fonction de l'histoire industrielle, économique sociale et politique). C'est pourquoi les réponses à construire peuvent varier d'un territoire à l'autre, en fonction du degré de prise de conscience des acteurs, du nombre de partenaires prêts à agir ou de l'engagement des collectivités locales, des entreprises, des pouvoirs publics.

Dans ce contexte, les discriminations supposent de la volonté politique mais aussi du pragmatisme. Une plénitude des effets dans le temps. C'est pourquoi, dans un plan d'action, il est important de combiner des effets de court, moyen et long terme.

Quelles actions possibles ?

• Veiller à la mise en œuvre d'actions de prévention des discriminations au sein des dispositifs (Cucs, plan local pour l'habitat, plan départemental d'accès au logement pour les personnes défavorisées...) en s'assurant qu'elles produisent des résultats tangibles et évalués.

La formation des acteurs

Les discriminations sont le résultat de processus complexes et difficiles à cerner. Souvent, les acteurs de terrain les confondent avec d'autres situations qui nécessitent, en réalité, des politiques spécifiques (intégration, insertion, lutte contre les exclusions, lutte contre le racisme...).

Les directions régionales de l'Acisé sont au service des territoires. Elles peuvent aider à élaborer un programme de formation à partir des besoins repérés (accompagnement des signataires d'un contrat urbain de cohésion sociale, d'un groupe de travail de la Copac, d'un club d'entreprises signataires de charte de la diversité...). Le CNFPT s'associe de plus en plus à ces démarches.

Les plans territoriaux de lutte

Les orientations gouvernementales pour les contrats urbains de cohésion sociale placent la prévention et la lutte contre les discriminations comme une priorité transversale.

En 2007, 44 collectivités locales ont formalisé cet engagement dans la mise en place de plans coordonnés de lutte contre les discriminations en matière d'accès à l'emploi.

Une dizaine d'entre-elles se sont également engagées dans la mise en place de plans territoriaux sur le logement. Ce dispositif fait l'objet d'une animation nationale, d'échanges et de capitalisation des pratiques.

Un guide méthodologique a été réalisé et diffusé à partir des acquis de cette expérience (document téléchargeable sur le site de l'Acisé).

Les accords-cadres

L'Acisé a signé avec des responsables nationaux des conventions et accord-cadre afin de décliner l'enjeu de prévention et de lutte contre les discriminations de façon opérationnelle. Ils concernent les acteurs des collectivités territoriales, du logement, de l'emploi, de l'éducation, des médias, de l'intervention sociale...

Ces accords ont vocation à être déclinés ou initiés sur les territoires en mobilisant les partenaires locaux.

Question 7

L'État et ses services communiquent-ils sur les actions de prévention et de lutte contre les discriminations ?

Communiquer sur l'engagement de l'État à tous ses niveaux, et des collectivités territoriales (elles sont de plus en plus nombreuses à se mobiliser), c'est envoyer un signe de reconnaissance pour les victimes et un signe de vigilance pour les producteurs de discriminations. C'est aussi affirmer l'engagement des pouvoirs publics à s'emparer de la question.

Les moyens de communication

- Communiquer dans la presse locale sur les actions de prévention et de lutte contre les discriminations.
- Discours du préfet et des responsables de service sur l'engagement de l'État sur cette question.
- Utiliser les moyens de la communication interne dans les différents services pour faire connaître l'engagement de l'État.

- Diffuser les comptes-rendus de la Copac aux différents services de l'État.
- Organiser des rencontres, des séminaires portant sur les discriminations (dans l'emploi, le logement, l'éducation...) pour faire avancer la connaissance, communiquer sur les résultats de l'action et élargir la mobilisation.
- Faire connaître les délibérations de la Haïda.

L'Accé comme ressource

L'Accé dispose de documents de connaissance et de communication sur les discriminations, l'organisation de la charte de diversité, par exemple. Les actions régionales de l'Accé peuvent aider à mobiliser les ressources disponibles pour l'organisation de séminaires, le travail de médiation sur les discriminations.

Question 8

Les services de l'État disposent-ils d'évaluation sur les actions menées en matière de discrimination ?

Comme toutes les politiques publiques, la prévention et la lutte contre les discriminations doivent s'évaluer. Il est possible de s'appuyer sur des critères qualitatifs et de rendre compte des actions engagées en retraçant des indicateurs de moyens et même de résultats.

Les moyens d'évaluation possibles.

- Recenser les réclamations remontées à la Haïda.
- Interroger régulièrement les services de l'État sur les situations discriminatoires identifiées et les réponses apportées.
- Mettre en place, à l'échelle du territoire, une veille des situations discriminatoires en mobilisant les services de l'État et les partenaires.
- Mesurer le nombre de personnes et d'institutions mobilisées, formées, contactées ainsi que le nombre de réunions publiques organisées.
- S'assurer que les Curs évaluent la mise en œuvre de l'axe transversal "Lutte contre les discriminations".
- Demander aux associations subventionnées par l'État de rendre compte de leurs actions (intervenir et exterrés) de prévention et de lutte contre les discriminations, notamment dans leur rapport d'activité.
- Recenser les réclamations rapportées à la Haïda.
- Recenser les signataires de la charte de la diversité et les actions concrètes engagées par les entreprises.

Mode d'intervention

Le mode d'intervention de l'agence respecte les principes suivants :

>> Intervenir à titre subsidiaire et dans un cadre partenarial pour la prise en compte des difficultés spécifiques des personnes cumulant des situations d'exclusion sociale et de discrimination à raison de leur origine et/ou de leur lieu d'habitation.

>> Veiller à ce que les actions soutenues répondent le plus finement possible aux difficultés effectivement rencontrées par les personnes.

>> Contribuer à la professionnalisation des différents acteurs.

>> Mieux mesurer et faire connaître l'impact des interventions, pour les rendre lisibles et améliorer leur efficacité.

• Soutenir les parcours d'intégration des personnes immigrées

>> Organiser des formations à la langue française pour des personnes immigrées installées durablement sur le territoire français, soit sous forme de formation intensive (20 000 stagiaires concernés en 2007) soit sous forme d'ateliers de proximité.

>> Accompagner la transformation des foyers de travailleurs migrants pour faciliter l'accès au logement.

>> Accompagner l'accès à l'emploi et à la qualification.

>> Faciliter l'accès aux droits, notamment pour les personnes immigrées âgées.

• Renforcer la cohésion sociale en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville

>> Contribuer au développement de l'accompagnement individuel des enfants et de leurs familles pour favoriser la réussite éducative (130 000 enfants en 2007).

>> Développer les offres d'emploi pour les publics des quartiers et améliorer le service rendu aux personnes en recherche d'emploi.

>> Contribuer au développement de programmes locaux de santé (300 ateliers).

>> Contribuer au développement de la vie sociale dans ces quartiers par le soutien aux associations et aux actions de médiation (notamment par le financement de 4 200 postes d'adultes relais).

>> Favoriser le développement de la gestion urbaine de proximité (sur les sites en rénovation urbaine).

>> Mettre en œuvre le programme Ville-Vie-Vacances (800 000 enfants en 2007).

• Prévenir les discriminations liées à l'origine et promouvoir l'égalité de traitement

>> Accompagner le développement de la charte de la diversité.

>> Soutenir les actions de parrainage ou d'accompagnement spécifiques destinées aux jeunes issus de l'immigration.

>> Mettre en œuvre des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail et l'accès au logement.

>> Soutenir des actions de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

• Favoriser l'accès à la culture et promouvoir la diversité comme part de notre culture commune

>> Valoriser les mémoires et histoires et les patrimoines historiques et culturels issus de la diversité (22 études régionales sur l'histoire en lien avec la CNHI).

>> Informer et sensibiliser le grand public (109 œuvres audiovisuelles pour promouvoir la diversité).

>> Promouvoir l'accès à la culture pour les habitants des quartiers prioritaires.

• Promouvoir l'engagement civil et la citoyenneté et la vie associative

>> Poursuivre la mise en œuvre du service civil volontaire et améliorer la formation civique (3 000 jeunes volontaires).

• Prévenir et lutter contre l'illettrisme

>> participer à l'élaboration et la mise en œuvre des plans régionaux de lutte contre l'illettrisme.

• Contribuer à la prévention de la délinquance.

>> soutenir des actions à caractère éducatif et social pour réduire les facteurs de passage à l'acte et de récurrence, pour mieux prendre en compte la situation des victimes et pour développer la prévention situationnelle, notamment à travers la vidéo protection.

>> Accompagner les acteurs locaux de l'Etat et des collectivités locales, en lien avec le CNFTP.

Discriminations: les réclamations ont doublé en 2007

Par AFP, publié le 22/05/2008 08:34:59

La montée en puissance de la Haute autorité de lutte contre les discriminations (Halde), créée par la loi du 30 décembre 2004, se traduit par la progression du nombre moyen mensuel de réclamations qui lui sont adressées: de 141 en 2005, à 338 en 2006, elles sont passées à 518 en 2007. Au total, 6.222 réclamations ont été enregistrées en 2007 contre 4.058 en 2006, soit une augmentation de 53%.

Parmi les réclamations, c'est le critère de l'origine qui est le plus souvent invoqué (27,1%), le critère santé-handicap arrivant en second (22%), suivi à égalité (6%) par l'âge, le sexe et les activités syndicales.

50% des discriminations dans l'emploi

L'emploi représente plus de 50% des réclamations enregistrées, celles portant sur la carrière dans l'emploi privé faisant un saut de 18% des réclamations enregistrées en 2006 à 24% en 2007.

Le rapport comptabilise d'autres moyens de contacter la Halde: plus de 32.000 appels ont ainsi été enregistrés en 2007 sur un numéro Azur et, depuis janvier 2008, 580 saisines ont été faites directement sur le site de l'institution.

Premiers effets

Par ailleurs, le rapport de la Halde note que l'impact des décisions qu'elle a prises depuis sa création est aujourd'hui quantifiable. Ainsi, 69% des recommandations émises ont entraîné des modifications législatives ou réglementaires et 83% de ses observations devant les tribunaux ont été retenues.

Le recours à la médiation est devenu aussi plus fréquent avec des résultats pouvant aller jusqu'à plusieurs centaines de milliers d'euros de dédommagement pour la victime. En revanche, la Halde note que la difficulté de réunir les preuves de la discrimination demeure un obstacle. Elle souhaite ainsi qu'un délit d'entrave soit mis en place pour faire face à la rétention d'information.

éditions locales : Bordeaux | Lille | Lyon | Marseille | Nantes | Paris | Strasbourg | Toulouse | Bondy



minutes.fr

LUNDI 26 JANVIER mise à jour à 17h15

accueil

20' à la seconde

sports

high-tech

arts & stars

actualités générales

La discrimination au travail touche un salarié sur quatre

Créé le 15.02.08 à 07h05 | Mis à jour le 15.02.08 à 07h05 | 0

Un quart des salariés du privé déclarent avoir été victimes de discrimination au travail, révélait hier une enquête de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations (Halde), portant sur un échantillon de 1 032 personnes. Des chiffres jugés ...

Un quart des salariés du privé déclarent avoir été victimes de discrimination au travail, révélait hier une enquête de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations (Halde), portant sur un échantillon de 1 032 personnes. Des chiffres jugés « inquiétants » par Louis Schweitzer, président de la Halde, qui souligne que « lorsque les entreprises font un effort dans la lutte contre les discriminations, cela paye ». Si 31 % des salariés des entreprises de plus de 5 000 personnes disent avoir été discriminés au moins une fois, cette proportion descend à 17 % pour ceux des grands groupes ayant signé un accord en faveur de la diversité. Souvent, les salariés pensent avoir été stigmatisés en raison de leur sexe, de leur nationalité, de leur âge ou de leur physique.

D. B. - ©2008 20 minutes

LAP
Partiel
1er sem

1 sem

IPAG
2013/2014
1^{ER} SEMESTRE
MARDI 10 DECEMBRE 2013
15H – 18H

PARTIEL

LAP

QRC de Finances Publiques

M. Etienne DOUAT

**Traitez les 3 questions suivantes (24 lignes
maxi par réponse) :**

- 1°) Les comparaisons de taux de prélèvements obligatoires.
- 2°) La maîtrise du gouvernement sur la procédure parlementaire de discussion et de vote des lois de finances.
- 3°) Les cavaliers budgétaires.