CNFPT

3ème CONCOURS D'ADMINISTRATEUR TERRITORIAL

SESSION 2010

Note de synthèse, à partir d'un dossier, permettant de vérifier l'aptitude du candidat à faire l'analyse et la synthèse d'un problème et d'apprécier les connaissances acquises ayant trait, au choix du candidat, sur :

Le développement local et la politique de la ville

EPREUVE N° 21

Durée : 4 h
Coefficient : 5

SUJET :

La commune, au sein de laquelle vous venez de prendre la direction générale des services, est engagée, depuis plusieurs années, dans une procédure «politique de la ville» (contrat de ville, puis CUCS) en faveur de trois grands quartiers qui représentent plus du tiers de la ville. Le volet « lutte contre les discriminations » était, jusqu'à votre arrivée, pratiquement absent du CUCS (ainsi que des politiques municipales).

Conscient de l'importance de ce volet dans le traitement des fractures sociales, le Maire vous demande de définir une politique globale qui ne vise pas seulement le soutien à des politiques menées par des tiers (structures publiques, associations,...), mais qui traduise aussi un engagement global de la collectivité. Pourriez-vous lui repréciser les enjeux de la lutte contre les discriminations en termes de développement local et lui proposer une première série d'actions, et ce en précisant les objectifs de ce premier choix, le contenu de ces actions et les impacts attendus ?

DOCUMENTS JOINTS

Document n° 1	Circulaire du 24 mai 2006 relative aux contrats urbains de cohésion sociale du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement	Page 3
Document n° 2	Extraits du dossier établi en décembre 2006 par la délégation interministérielle à la ville et comprenant des fiches thématiques pour l'élaboration des contrats urbains de cohésion sociale	Page 13

Document n° 3	Rapport annuel de la HALDE présenté le 5 mars 2010 par son président L.Schweitzer au président de la République	Page 21
Document n°4	Extraits du code pénal, du code du travail et de quelques lois donnant les définitions des discriminations	Page 45

NOTA :

- 2 points seront retirés au total de la note sur 20 si la copie contient plus de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe.
- **Les candidats ne doivent porter aucun signe distinctif sur les copies** : pas de signature (signature à apposer uniquement dans le coin gommé de la copie à rabattre) ou nom, grade, même fictifs. Seuls la date du concours et le destinataire, (celui-ci est clairement identifié dans l'énoncé du sujet) sont à porter sur la copie.
- Les épreuves sont d'une durée limitée. Aucun brouillon ne sera accepté, la gestion du temps faisant partie intégrante des épreuves.
- Lorsque les renvois et annotations en bas d'une page ou à la fin d'un document ne sont pas joints au sujet, c'est qu'ils ne sont pas indispensables.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DOCUMENT n° 1

Le Ministre de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement

La Ministre Déléguée à la Cohésion Sociale et à la Parité

Paris le 24 mai 2006

à

Madame et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département

Objet : élaboration des contrats urbains de cohésion sociale

Références : loi du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine

Les contrats de ville 2001-2006 arrivent à échéance au 31 décembre 2006. Le Gouvernement a décidé de mettre en place un nouveau cadre contractuel de la politique de la ville en faveur des quartiers en difficulté, dont le cadre général et les orientations ont été définis par le comité interministériel des villes et du développement urbain (CIV) du 9 mars 2006.

De nouveaux contrats, les contrats urbains de cohésion sociale, d'une durée de trois ans, reconductibles (2007-2012), seront proposés aux villes et établissements publics de coopération intercommunale compétents en la matière. Ils devront entrer en vigueur dès le début de l'année 2007.

La présente circulaire a pour objet de fixer le cadre de cette nouvelle contractualisation et son calendrier de mise en œuvre, afin de vous permettre de porter rapidement ces éléments à la connaissance de vos partenaires, en particulier, les élus ; des textes complémentaires vous seront adressés dans les semaines qui viennent.

1- Objet du contrat urbain de cohésion sociale

Le contrat urbain de cohésion sociale est le cadre de mise en œuvre du projet de développement social et urbain en faveur des habitants de quartiers en difficulté reconnus comme prioritaires

Il comporte :

- **un projet urbain de cohésion sociale**, visant l'ensemble des objectifs de résultat définis aux articles 1 et 2 de la loi du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine (annexe 1) pour l'amélioration de la vie quotidienne et la promotion de l'égalité des chances des habitants et la meilleure intégration de ces quartiers dans la ville et l'agglomération ;
- **des programmes d'actions pluriannuels** déclinant ce projet sur des champs et des quartiers prioritaires, avec des objectifs précis, lisibles et directement évaluables et précisant les **engagements de chacun des partenaires**, tant dans le cadre de leurs politiques de droit commun que des moyens spécifiques dédiés à ces quartiers. L'annexe 2 précise la structure impérative du contrat ;
- **les modalités de mise en œuvre**, d'évaluation, de suivi et d'adaptation du projet urbain de cohésion sociale et des programmes d'action.

Ce contrat prendra en compte tant les politiques structurelles développées à l'échelle communale ou intercommunale influant sur la situation des quartiers (emploi, développement économique, transport, habitat et peuplement, politique éducative et culturelle, santé, insertion sociale) que les actions conduites au sein même de ces quartiers pour améliorer le cadre de vie ou la situation individuelle des habitants. Il intégrera et mettra en cohérence l'ensemble des dispositifs existant sur le territoire concerné et concourant aux objectifs prioritaires fixés, quelle que soit leur échelle d'intervention : convention de rénovation urbaine, programme local de l'habitat (PLH), zones franches urbaines (ZFU), plan local d'insertion par l'économie (PLIE), équipe de réussite éducative (ERE), contrat éducatif local (CEL), Ecole ouverte, contrat local d'accompagnement à la scolarité (CLAS), contrats d'éducation artistique, illettrisme, atelier santé ville, (ASV), réseaux d'accès aux droits, contrat local de sécurité (CLS), Ville-vie-vacance (VVV), chartes de cohésion sociale... C'est donc bien un contrat global et cohérent qui est proposé.

2- Géographie d'intervention

La mise en place de ces nouveaux contrats doit être l'occasion de préciser la géographie prioritaire de la politique de la ville dans votre département et de prendre en compte l'évolution des territoires.

Trois catégories de communes pourront être concernées :

- 1- Les communes qui ont des quartiers dans lesquels une intervention massive et coordonnée de l'ensemble des moyens disponibles est absolument indispensable. L'essentiel des crédits spécifiques seront mobilisés sur ces territoires, en prenant en compte les charges et les ressources des collectivités contractantes ;
- 2- Les communes qui ont des quartiers dans lesquels les difficultés sociales et économiques sont moindres mais pour lesquels la mobilisation de moyens spécifiques au-delà des moyens de droits commun est néanmoins nécessaire ;
- 3- Les autres communes qui ont des quartiers où les actions à mettre en œuvre relèvent davantage de la prévention ou de la coordination des moyens de droit commun.

Sur le fondement du travail d'analyse des difficultés sociales des territoires figurant sur www.ville.gouv.fr, des priorités du programme national de rénovation urbaine et du bilan des contrats de ville, il vous appartient de classer, en lien avec les élus, la DIV et les préfets de région, les quartiers prioritaires et les communes concernées, en nombre limité, sur lesquels les contrats et les financements spécifiques seront centrés.

Vous ferez parvenir une liste motivée de ce classement avant le 30 juin, par l'intermédiaire des préfets de région.

La liste définitive des communes - ou établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) - et des quartiers prioritaires visés par les contrats urbains de cohésion sociale sera fixée le 30 juillet 2006.

Il vous est cependant précisé que ni le nombre de quartiers prioritaires retenus, ni le nombre de communes que vous choisirez de prendre en compte, ne feront varier l'enveloppe globale régionale de fonds spécifiques mentionnée au 4°) ci-dessous.

3- Elaboration du contrat

Le contrat urbain de cohésion sociale est élaboré à l'initiative conjointe du maire (ou du président de l'EPCI) et du préfet de département. Il doit néanmoins, dès son élaboration, être l'occasion d'associer, en fonction de leurs compétences et dans le respect de leurs orientations, d'autres collectivités territoriales et d'autres partenaires.

Il est signé par le préfet de département et par le maire et/ou le président de l'EPCI. Les régions et départements sont signataires à leur demande. Vous solliciterez la signature des partenaires principaux, tels que les bailleurs sociaux ou la caisse d'assurance familiale (CAF). Ce contrat devra, avant signature, être examiné par le préfet de région au regard des orientations rappelées dans la présente circulaire et de l'adéquation des engagements financiers avec l'enveloppe régionale. Pour un nombre limité de contrats jugés prioritaires en raison de l'importance des enjeux de développement des territoires concernés, cette validation sera assurée par la DIV au niveau national.

La définition du projet urbain de cohésion sociale :

Le projet de développement social et urbain devra :

- tenir compte des évaluations des précédents dispositifs ;
- reposer sur un diagnostic, à l'échelle du quartier, de la commune et de l'agglomération, permettant d'identifier à la fois les enjeux prioritaires et les ressources du territoire ;
- définir les champs d'actions prioritaires qui en résultent.

La définition de ce projet devra être l'occasion d'impliquer l'ensemble des acteurs du territoire (services de l'Etat et des collectivités locales, bailleurs sociaux, associations, juridictions, Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) dont le relais sera pris par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ANCSEC), acteurs économiques...) afin de développer une approche commune qui facilitera ensuite la mise en œuvre des actions.

Le conseil général et le conseil régional seront associés à cette démarche, dans le même souci de mobilisation de leurs propres compétences. Il est souhaitable que, chaque fois que nécessaire, les modalités d'une intervention sociale plus efficace et mieux coordonnée entre l'ensemble des intervenants sur les quartiers soient examinées en partenariat avec le conseil général et en association avec la CAF.

Les régions pourront, de leur côté, être mobilisées, notamment dans une approche de territorialisation de leurs politiques de développement économique et de formation afin de mieux prendre en compte les besoins de qualification des populations des quartiers.

Vous définirez parallèlement, avec l'ensemble des services de l'Etat concernés (direction départementale de la jeunesse et des sports (DDJS), direction départementale de l'action sanitaire et sociale (DDASS), service public de l'emploi, police, juridictions et services déconcentrés du ministère de la Justice, direction départementale de l'équipement (DDE), inspection académique, etc.), les modalités d'intervention de l'Etat ainsi que les priorités et les moyens à arrêter dans le cadre des politiques de droit commun qu'ils mettent en œuvre pour répondre au mieux aux enjeux du territoire.

L'architecture du contrat urbain de cohésion sociale :

Le contrat sera élaboré par le préfet, le maire ou le président de l'EPCI en partenariat avec l'ensemble des partenaires. Il comprend :

1) la définition, dans une convention cadre, du projet urbain de cohésion sociale, ses enjeux prioritaires, les champs d'intervention qui en découlent et les engagements des partenaires (3 pages maximum) ;
2) des programmes d'actions (de 2 pages maximum chacun), sur les quartiers prioritaires et pour chacun des champs prioritaires, qui identifieront :

- les actions à mettre en œuvre, pour atteindre les objectifs fixés ;
- les porteurs de projet chargés de la mise en œuvre de ces actions (EPCI, commune, bailleur, association…) ;
- les financements attendus (afin de simplifier la mise en œuvre des projets, vous inciterez les partenaires locaux à limiter le nombre de financeurs pour une même action).

Une architecture type est proposée en annexe. Il n'est cependant pas obligatoire de contractualiser sur l'ensemble des dispositifs qui y sont indiqués.

Cette programmation pluriannuelle des projets donnera la visibilité financière indispensable aux acteurs de terrain, en particulier associatifs.

Pour que le dispositif soit opérationnel dès sa signature, les partenaires pourront distinguer :

- des actions structurantes menées par les acteurs de référence du territoire (centre social, associations…) avec lesquelles pourra être signée une convention pluriannuelle ;
- des actions plus ponctuelles.

Il est essentiel que la plus grande part des actions soit définie dès la signature de la convention.

3) les modalités d'évaluation (indicateurs de suivi et de résultat) (2 pages maximum).

Les orientations prioritaires de l'Etat :

Outre des actions transversales, l'Etat contractualisera prioritairement dans les cinq champs définis lors du CIV du 9 mars 2006 :

- l'habitat et cadre de vie ;
- l'accès à l'emploi et le développement économique ;
- la réussite éducative ;
- la santé ;
- la citoyenneté et la prévention de la délinquance.

Lors de l'élaboration du contrat, l'ensemble des objectifs de résultat figurant aux articles 1et 2 de la loi du 1er aout 2003 devront être pris en compte.

Pour l'ensemble du contrat, il vous est demandé de veiller au respect des critères suivants :

- la prise en compte, dans chacune des thématiques, d'objectifs en faveur de l'intégration, de la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances ;

- sur les sites où intervient l'agence nationale de rénovation urbaine (ANRU), la cohérence avec le projet de rénovation urbaine ainsi que, la définition d'une stratégie en matière d'habitat et de peuplement à l'échelle de l'agglomération ,
- la mise en œuvre d'un programme de gestion urbaine de proximité dans les quartiers de plus de 500 logements ,
- la prise en charge et l'accompagnement de la jeunesse (accompagnement éducatif incluant l'aide aux parents, action culturelle et artistique, action sportive, accès aux droits, insertion sociale et professionnelle, prévention de la délinquance et de la récidive, accompagnement et suivi des jeunes sous main de justice).

Vous veillerez enfin, en particulier sur les territoires considérés comme prioritaires et présentant des enjeux fort en matière de rénovation urbaine, à la cohérence du projet avec son environnement au plan départemental mais aussi régional, à l'accompagnement du projet dans le cadre des politiques de niveau régional (emploi, formation, logement ...) ainsi qu'à la programmation des fonds européens. Nous vous rappelons que 80% de l'enveloppe du Fonds social européen seront de déconcentrés aux préfets de région.

Les préfets de région devront veiller à une bonne coordination avec la préparation des contrats de projet Etat-Région (CPER) en favorisant, la prise en compte des territoires prioritaires pour chaque action ou programme qui peuvent y avoir un impact. Le volet territorial des contrats de projets pourra, dans les agglomérations concernées, appuyer la cohérence globale des dispositifs et renforcer les moyens mis en œuvre.

4- Engagements

- **Une priorité à l'engagement des crédits de droit commun**

Vous veillerez à ce que chaque partenaire s'engage prioritairement, sur la durée du contrat, sur son domaine de compétences et d'intervention en termes d'objectifs, ainsi que de moyens financiers et humains.

Ainsi l'Etat devra-t-il mobiliser ses moyens budgétaires de droit commun et orienter ou redéployer, chaque fois que possible, ses moyens en personnels en lien avec les priorités du projet de cohésion sociale (service public de l'emploi, inspection académique, juridictions et services déconcentrés du ministère de la Justice, police, DDASS, DDJS....). La procédure d'élaboration des contrats et le renforcement de l'animation interministérielle réalisée par la DIV, à travers des CIV « techniques » trimestriels ainsi qu'au moyen du document de politique transversal « Ville », doit permettre de garantir l'engagement de l'Etat sur ces moyens.

En raison du rôle essentiel qu'elles jouent, les agglomérations seront invitées à mobiliser leurs compétences et leurs moyens pour mettre en œuvre une véritable solidarité en faveur des quartiers concernés. Les agglomérations ayant obtenu une délégation de compétences en matière d'aides à la pierre, pourront utilement rappeler leurs engagements, comme elles pourront le faire pour les maisons de l'emploi

De même, les conseils généraux devront être prioritairement sollicités sur le champ de l'action sociale, par exemple, ou les conseils régionaux sur le champ de la formation professionnelle et du développement économique. Les collectivités locales porteuses du projet doivent, quant à elles, assurer, en particulier, le renforcement et la qualité des services d'animation et de gestion de ces territoires.

D'autres partenaires essentiels tels que les CAF et les bailleurs sociaux seront également sollicités dans cet objectif.

L'engagement des collectivités pour l'emploi (maisons de l'emploi, missions locales, PLIE, emplois aidés, PACTE - Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique -) est indispensable. L'engagement de la commune sur une convention d'objectifs de contrats d'avenir sera considéré comme un critère important pour l'engagement de l'Etat à contractualiser.

Il en est de même de l'orientation de la dotation de solidarité urbaine vers des actions destinées directement ou indirectement à améliorer les conditions de vie des habitants des quartiers prioritaires

En effet, sans remettre en cause la non-affectation des crédits liés à l'augmentation de la dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale (DSUCS) dans les trois ans à venir, il est important de les mentionner et de les valoriser dans le contrat car cela permet de donner une orientation à ces crédits conformes à l'objectif initial.

- **Un meilleur ciblage des crédits spécifiques**

La mobilisation des moyens de droit commun doit constituer le socle des engagements des partenaires. Elle doit permettre de mieux cibler les crédits spécifiques sur des actions prolongeant ou renforçant les politiques de droit commun vers les quartiers en difficulté.

L'objectif poursuivi est de recentrer l'aide de l'Etat, au titre des crédits spécifiques, sur les territoires où la solidarité locale ne peut, à elle seule, assurer la cohésion sociale et territoriale. Il est souhaitable de privilégier le principe de subsidiarité en veillant à ce que les solidarités s'exercent d'abord au niveau local et, notamment, intercommunal.

La diversité des situations locales sera davantage prise en compte et notamment le fait que certains territoires, parce qu'ils cumulent les difficultés, exigent un effort de rattrapage important.

Des enveloppes globales régionales indicatives de crédits spécifiques vous seront précisées par la DIV vers le 30 mai. Nous vous rappelons que l'ANCSEC reprendra notamment des crédits autrefois gérés par la DIV et le FASILD. Nous insistons tout particulièrement sur les crédits du FASILD dont les interventions territoriales au service de la lutte contre les discriminations et pour l'intégration trouvent une place nouvelle au sein de l'action publique.

Sans modifier ces enveloppes globales, les listes des communes et des quartiers mentionnés retenus au titre de la contractualisation serviront à déterminer une estimation des enveloppes disponibles pour chaque contrat urbain de cohésion sociale. Ce travail sera mené par les préfets de régions en collaboration avec la DIV avant fin juin.

* *
*

Ces crédits seront principalement mobilisés à travers l'opérateur de l'Etat qu'est l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances. Ils feront l'objet d'un engagement pluriannuel de l'Agence, qui se matérialise par le visa de son représentant sur le contrat, validant l'enveloppe prévisionnelle globale qui sera affectée au projet.

Vous devez en outre dans ce cadre, rappeler les crédits déjà contractualisés avec les communes dans le cadre des conventions de rénovation urbaine

Cette procédure garantira la pérennité des engagements de l'Etat, et permettra, notamment, de conclure des conventions pluriannuelles avec les associations qui jouent un rôle pivot dans le quartier et dont l'action est la plus efficiente.

Il vous est demandé, par ailleurs, pour l'ensemble des actions mises en œuvre de favoriser le professionnalisme des acteurs et de veiller à la promotion par ceux-ci des valeurs républicaines.

5- Suivi et évaluation

Vous veillerez tout particulièrement à la définition de critères d'évaluation dès la signature des conventions.

Les programmes d'action feront l'objet de bilans annuels, adossés aux éléments de suivi physique et financier, et aux indicateurs de résultat définis au regard des objectifs. Ces bilans serviront de base pour l'élaboration du rapport annuel de suivi local des zones urbaines sensibles (ZUS) prévu dans l'article 4 de la loi du 1er août 2003 et celui sur l'usage de la DSUCS ; les trois exercices pourront être fusionnés.

Cette évaluation devra prendre en compte, pour l'Etat comme pour chacun des partenaires, la mesure des moyens de droit commun mis en œuvre.

Les contrats feront l'objet d'une évaluation à échéance de trois ans, de manière à pouvoir être réorientés de manière plus substantielle, et, à terme, de manière à analyser les écarts entre les objectifs prévus et les résultats observés et afin de pouvoir établir une appréciation d'ensemble sur leur conception et leur mise en œuvre.

Les deux démarches, bilans annuels et évaluations, s'appuieront sur les outils d'observation existants et développés dans le cadre de la loi du 1er août 2003. Ces outils sont de trois ordres : les outils de suivi physico-financier (tels « Poliville »), les moyens d'observation locaux, l'observatoire national des ZUS (ONZUS).

L'ensemble de ces éléments sera porté à la connaissance des acteurs impliqués.

6- Mise en œuvre opérationnelle

Pilotage et direction de projet :

La mise en œuvre du contrat s'effectuera sous la responsabilité conjointe du maire et/ou du président de l'EPCI concerné et du préfet, dans le cadre d'un système de pilotage stratégique, associant les divers partenaires et privilégiant le débat stratégique. Il importe que cette instance soit unique et suffisamment resserrée.

La place, à l'échelle communale et intercommunale, et la composition de l'équipe en charge du pilotage technique du projet sont déterminantes. Cette équipe pourra être selon les cas placée auprès du maire, de l'agglomération ou d'un groupement d'intérêt public (GIP). Elle devra à la fois constituer un relai auprès des habitants et des associations, une interface avec les autres professionnels des différentes institutions, et un support technique à la préparation des décisions politiques. Elle devra en particulier identifier en son sein un responsable chargé de l'ingénierie sociale (coordination avec le conseil général, la DDASS, la CAF…).

Dans les sites en rénovation urbaine, elle devra travailler en articulation étroite avec la direction de projet urbain, dans le cadre, autant que possible d'une équipe projet unique.

Le financement des équipes opérationnelles, par l'Etat, prendra en compte la situation des collectivités concernées.

Habitants et acteurs associatifs :

En raison de la nécessité de disposer d'une connaissance fine des quartiers et d'adapter les actions prévues au plus près des besoins, il vous est demandé de veiller à une bonne concertation avec les acteurs locaux concernés, tant pour la définition des projets que dans le suivi de leur mise en œuvre.

Pour les associations, des comités consultatifs locaux pourront être créés par les communes en application du CIV du 9 mars 2006

Vous veillerez en outre à ce que soient mises en place les modalités d'une participation des habitants

Mobilisation des services de l'Etat :

La définition et la mise en œuvre de ces contrats exige une mobilisation importante de votre part et de l'ensemble des services placés sous votre autorité ainsi que de l'institution judiciaire ; vous veillerez en particulier à disposer d'un diagnostic faisant apparaître les enjeux que l'Etat estime essentiels pour les territoires concernés ainsi que d'une analyse critique des politiques conduites et des infléchissements à y apporter.

Par ailleurs afin de disposer en temps réel et directement des informations sur l'évolution des territoires et des projets, vous désignerez parmi les services déconcentrés un délégué de l'Etat par quartier (ou commune), qui pourra ainsi être l'interlocuteur principal de l'équipe de projet et des associations

7-Appui à l'élaboration des contrats urbains de cohésion sociale :

Pour l'élaboration de ces contrats, vous bénéficierez d'un accompagnement de la DIV par :

- la mise en place d'une mission d'appui ;
- l'élaboration d'outils méthodologiques (indicateurs,...) ;
- la fourniture de l'ensemble des données disponibles (ONZUS,...) ;
- l'élaboration de circulaires conjointes avec les autres ministères, afin de préciser les modalités et le contenu de certains volets du contrat. Notamment, une circulaire précisant le contenu et les modalités du projet éducatif local vous sera adressée avant deux mois ;
- le recensement des moyens de droit commun pouvant être mobilisés.

Pour les communes éligibles à la future contractualisation, les crédits du FIV alloués en 2006 au titre des contrats de ville pourront être mobilisés pour effectuer dès à présent les diagnostics territoriaux nécessaires à la préparation et à l'élaboration des contrats territoriaux de cohésion sociale.

Nous vous demandons, à ce stade, de bien vouloir :

- nous adresser (DIV) vos commentaires sur les choix des sites qui vous sont proposés ,
- engager avec vos services un diagnostic des sites concernés pour identifier les principaux enjeux et les moyens à mobiliser dans la perspective de l'élaboration des contrats dont les grandes lignes de l'architecture vous sont rappelées ci-joint ;
- entamer les contacts avec les élus représentants les communes retenues dans la liste jointe, si celles-ci rencontrent votre accord.

Des instructions complémentaires vous seront adressées dès la mise en place de l'ANCSEC sur les modalités d'examen des projets de contrats urbains de cohésion sociale de façon à éviter tout retard ou incohérence dans le visa des engagements financiers que comporteront les contrats.

La DIV procèdera à des réunions interrégionales de travail pour discuter avec vous de cette contractualisation.

Tous les projets de contrats devront être adressés au préfet de région qui examinera la cohérence financière du dispositif pour le 31 octobre. Les signatures devraient donc avoir lieu entre le 15 décembre 2006 et le 15 janvier 2007.

Jean-Louis BORLOO

Catherine VAUTRIN

Annexe : Architecture indicative

(Exemple de thèmes ou actions pouvant être traités dans le cadre du contrat)

I- **Projet social et urbain (objectifs prioritaires)**

II- **Programmes d'actions**

Objectif transversal : égalité des chances, intégration, lutte contre les discriminations

A) Habitat et cadre de vie :
- Rappel du programme de rénovation urbaine
- Programmation de logements sociaux et autres questions d'hébergement.
- Transports publics
- Gestion urbaine de proximité…

B) Emploi et développement économique :
- Accès à l'emploi : Maisons de l'emploi, accueil des jeunes de ZUS par l'ANPE et les Missions locales, accompagnement des jeunes diplômés, autres actions concertées services public de l'emploi,
- Insertion par l'économique
- Soutien à la création d'activité
- Engagement pour les personnes les plus éloignées de l'emploi (CAV, CAE)…

C) Réussite éducative :
- Suivi individualisé des enfants les plus en difficulté (équipe de réussite éducative)
- Lutte contre l'illettrisme
- Accès aux savoirs de base
- Activités éducatives hors temps scolaire (actions culturelles et artistiques, actions sportives)
- Soutien aux parcours d'excellence (tutorat…)

D) Santé : prévention et accès aux soins

E) Citoyenneté et prévention de la délinquance : soutien à la parentalité, accès au droit, aide aux victimes, accompagnement et suivi des personnes sous main de justice, actions culturelles et artistiques en faveur de l'intégration républicaine, service civil volontaire…

F) Actions transversales : accompagnement social, participation des habitants…

III- **Mise en œuvre (modalités de pilotage, ingénierie de projet), modalités de suivi et d'évaluation**

DOCUMENT n° 2

Contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) *(extraits)*

Fiches thématiques

Décembre 2006

Création d'entreprise et développement économique (pages 3 à 5)

Habitat et cadre de vie (pages 6 à 9)

Le programme santé (pages 10 à 15)

Prendre en compte la lutte contre les discriminations (pages 16 à 18)

Prévenir la délinquance et développer la citoyenneté (pages 19 à 23)

Accès à l'emploi (pages 24 à 28)

Le développement social (pages 29 à 31)

DÉLÉGATION INTERMINISTERIELLE À LA VILLE
http://www.ville.gouv.fr

Habitat et cadre de vie

1 - Présentation de la thématique

Les quartiers inscrits en politique de la ville sont marqués par une dégradation des conditions de logement et du cadre de vie général. C'est pourquoi le Programme national de rénovation urbaine (PNRU) a été mis en place en août 2003, afin d'y remédier sur les sites concentrant des difficultés majeures de dysfonctionnements urbains et d'obsolescence des formes d'habitat.

Au-delà des quartiers concernés par le PNRU, d'une façon générale, les interventions sont nécessaires sur la plupart des quartiers de la politique de la ville, principalement dans les domaines de l'habitat et de la gestion urbaine de proximité (GUP), afin d'améliorer les conditions de logements des habitants, apporter une certaine mixité sociale et renforcer la qualité de service quotidienne. Ces interventions impliquent nécessairement un partenariat renforcé entre l'Etat, les villes, les structures intercommunales et les bailleurs HLM.

2 - Priorités pour l'Etat

□ Accélérer la mise en œuvre des opérations de rénovation urbaine en renforçant la qualité des projets sur les quartiers concernés par le PNRU.

□ Améliorer les conditions de relogement des ménages, sans discrimination et les inscrire dans des parcours résidentiels ascendants, à l'occasion des opérations de démolitions.

□ Rendre obligatoire la mise en place conjointe entre les communes et les bailleurs HLM, de programmes d'amélioration de la GUP sur l'ensemble des ZUS de plus de 500 logements

□ Restaurer la qualité de vie dans les quartiers de la politique de la ville et leur donner des perspectives de développement, en les raccrochant aux dynamiques des agglomérations dans lesquelles ils se situent.

□ Inscrire les opérations de rénovation urbaine dans les CUCS afin de tirer parti des dynamiques de transformations urbaines pour faire levier sur les autres dimensions du projet urbain de cohésion sociale : sociales, éducatives, économiques (développement et emploi), santé, citoyenneté, etc.)

3 - Dispositifs spécifiques nationaux

□ La prolongation du Programme national de rénovation urbaine (PNRU) et l'accélération de sa mise en œuvre.

Afin de répondre aux besoins prioritaires de rénovation urbaine, le PNRU est prolongé jusqu'en 2013. Deux thèmes majeurs sont particulièrement développés dans le cadre des CUCS :

- gestion urbaine de proximité.

- accompagnement lié au relogement des ménages.

□ L'amélioration de la gestion urbaine de proximité

- L'élaboration immédiate d'un programme de gestion urbaine de proximité dans les ZUS de plus de 500 logements, qu'elles soient inscrites ou non dans le PNRU. Cette mesure pourra être étendue à l'ensemble des quartiers prioritaires faisant l'objet d'un CUCS.

Ce programme sera élaboré par la commune, l'EPCI compétent, le ou les bailleurs et le cas échéant les copropriétés concernés, sur la base d'un diagnostic conjoint. Il définira, pour une durée de trois ans, les actions contribuant à la propreté et l'entretien performant de l'espace public, voire des espaces intermédiaires, à l'enlèvement plus rapide des ordures, des encombrants et des épaves, à des actions de sensibilisation au tri sélectif, à la réparation rapides des petites dégradations, à l'entretien accru des halls d'entrée... par une meilleure mutualisation des moyens, une plus grande coordination des interventions et une territorialisation de l'action. Les objectifs de chaque programme seront fixés et mesurés par des enquêtes de satisfaction auprès des habitants.

- Le renforcement du gardiennage

Il est demandé aux préfets, le respect de l'application du décret instaurant l'obligation d'un gardien pour 100 logements dans les quartiers classés en ZUS.

- Le soutien aux initiatives des habitants

Afin de soutenir les initiatives des habitants, visant à améliorer l'entretien et la gestion des espaces privés, des fonds dédiés pourront être mis en place dans le cadre des crédits dédiés aux CUCS.

□ L'accompagnement du relogement

Dans le cadre du PNRU, l'engagement des opérations de rénovation urbaine monte en puissance, entraînant la multiplication des opérations de démolitions-reconstructions et la conduite d'opérations de relogements importantes, pouvant mettre en difficulté des ménages souvent vulnérables (chômage, marginalisation sociale et économique). Or, la rénovation urbaine doit être une réelle opportunité pour relancer des parcours résidentiels des ménages et les inscrire dans une dynamique de promotion sociale. La mobilisation des acteurs de l'intervention sociale aux côtés des opérateurs de relogement constitue un gage pour mieux accompagner les relogements des ménages.

- La mobilisation des acteurs de l'intervention sociale dans la conduite des relogements au sein d'un dispositif local.

Aujourd'hui, les MOUS relogement sont des dispositifs inscrits dans la durée, alors que les acteurs de l'intervention sociale (CCAS, services des conseils généraux, CAF, associations) interviennent au quotidien auprès des habitants et des familles.

En vue d'améliorer le relogement des ménages et leur insertion résidentielle, sociale et économique, il s'agira d'associer bailleurs HLM, collectivités locales (villes, conseils généraux) et services de l'Etat au sein d'un dispositif local, en mobilisant le droit commun de l'intervention sociale aux côtés des MOUS Relogement. Si cela s'avère nécessaire, des actions spécifiques pourront être financées : appui méthodologique, actions de coordination et d'information des acteurs du champ social, actions collectives professionnels-habitants, formations-actions, soutien aux associations, etc.

- La réalisation des enquêtes locales de satisfaction auprès des ménages relogés

Il s'agira de conduire des enquêtes locales de satisfaction auprès des ménages relogés à l'occasion des opérations de rénovation urbaine (dans un délai de 12 à 18 mois après le relogement), afin de repérer les éventuelles difficultés d'adaptation des ménages à leur nouveau logement, dans le but d'y remédier. Ces enquêtes devront être inscrites dans la Charte de Relogement et seront conduites localement à l'initiative des services de l'Etat, en accord avec les bailleurs HLM et les collectivités locales.

4 - Mobiliser et renforcer les politiques de droit commun

Deux grandes catégories de politiques de droit commun peuvent être mobilisées :
- la première concerne l'inscription du quartier au sein de la commune et de l'agglomération avec un traitement spécifique aux difficultés des quartiers ;
- la seconde vise une meilleure gestion quotidienne propre aux quartiers.

□ **Identifier le rôle du parc de logement des quartiers en difficulté**

Le CUCS permet d'interroger le rôle du parc social et privé des quartiers de la géographie prioritaire dans l'agglomération, (PLH, structure et fonctionnement des contingents, localisation de l'offre à bas-loyer dans l'agglomération, qualité et adaptation du patrimoine aux attentes des demandeurs) et d'identifier les besoins propres aux habitants de ces quartiers en terme de mobilité, d'habitat adapté pour des populations en grande difficulté, de réponses aux besoins des jeunes (décohabitation) des personnes âgées ou handicapées.

□ **Améliorer et coordonner les politiques d'attribution**

Le projet CUCS peut comporter utilement des objectifs partenariaux en matière de politique d'attribution. Il peut être l'occasion d'enclencher une démarche de définition d'une charte locale d'attribution, de remettre à plat le fonctionnement des filières d'attribution, de repérer les mesures qui pourraient permettre une plus grande diversité (adaptations des plafonds de ressources par les préfets ou les délégataires...), d'identifier les besoins d'accompagnement social et de définir avec les acteurs concernés (communes, département, CAF...) les moyens nécessaires à cet accompagnement, de faciliter la résolution de difficultés liées à la sous ou sur-occupation, à des cohabitations conflictuelles, à une meilleure gestion des logements adaptés aux ménages à mobilité réduite...

1. **S'inscrire dans les politiques urbaines**

L'élaboration des CUCS s'inscrit dans les choix stratégiques d'organisation et de développement du territoire définis dans les projets de territoire (SCOT, PLU/PADD, PDU), et questionne le rôle de ces quartiers dans l'agglomération (proximité des zones de développement urbain et économique, problématique des accès, choix d'implantation de grands équipements, déclinaison de l'équilibre social de l'habitat dans les territoires...).

2. Promouvoir le développement de la mobilité

Les personnes les moins mobiles sont sur représentées dans les quartiers prioritaires (freins, financiers, cognitifs, faible taux de motorisation). Les déplacements vers les zones d'emploi, vers les centres villes, les commerces, les services, les équipements, et les déplacements de quartiers à quartiers doivent

être appréhendés. Des solutions comme la promotion de modes de déplacements doux, de transports collectifs à la demande, l'amélioration des fréquences des transports en commun, ...etc , peuvent concourir à la mobilité des personnes.

3. Soutenir le développement durable

Les CUCS peuvent être l'occasion d'entreprendre des actions de revalorisation de l'espace au travers de démarches de développement durable au sens large. Ces contrats présentent également une opportunité pour soutenir, en appui du droit commun, des actions environnementales ou visant une meilleure gestion des dépenses énergétiques.

4 - Optimisation du pilotage

Pour une bonne intégration du volet habitat et cadre de vie au sein du CUCS, il est souhaitable de mettre en place un dispositif d'ingénierie unique, assurant la conduite de l'ensemble des thématiques du CUCS.

Par ailleurs, la mobilisation des politiques de droit commun s'effectuant essentiellement auprès des directions habitat des collectivités locales et des bailleurs HLM, ainsi qu'à l'échelle intercommunale, le mandat accordé à l'ingénierie doit lui permettre d'être en capacité d'interpeller ces différents acteurs et niveaux d'intervention géographique

Prendre en compte la lutte contre les discriminations dans les CUCS

1. Présentation de la thématique, les enjeux de son traitement dans le cadre des futurs CUCS

Le fait d'habiter un quartier de la politique de la ville est, bien souvent, un facteur de discrimination qui induit une rupture dans l'égalité de traitement. Ce **« délit d'adresse »** se combine évidemment avec le **« délit de facies »** pour les personnes étrangères, immigrées ou issues de l'immigration, fortement sur représentées dans ces quartiers (18,3% des habitants des ZUS, en moyenne, sont immigrées mais dans certains quartiers, cette part augmente très fortement). Selon une étude de la DREES « *l'environnement résidentiel est un facteur de différentiation particulièrement pour les personnes issues de l'immigration. Ainsi, 39% des immigrés et 51% des personnes issues de l'immigration ayant vécu dans une cité déclarent avoir été en butte à des attitudes intolérantes ou discriminatoires* ».

Par ailleurs, il importe que les autres formes de discriminations soient combattues au sein des CUCS, en lien avec l'extension du champ des COPEC ; il en est ainsi des discriminations liées au genre, à l'orientation sexuelle, au handicap, à l'âge, qui viennent, elles aussi, se sur ajouter à la discrimination territoriale ou à l'origine et mettent en péril la cohésion sociale.

Le rapport de l'ONZUS montre que si certains des écarts entre les habitants des quartiers et les habitants des agglomérations de références peuvent s'expliquer par des situations différentes, par exemple une sous-qualification qui explique un taux de chômage plus élevé, il reste que **toute chose égale par ailleurs**, certains différentiels ne peuvent s'expliquer autrement que par une discrimination liée à la mauvaise image des quartiers.

Ainsi, le taux de chômage en ZUS des jeunes diplômés garçons est de 15,3% (contre 7,4% en moyenne) et l'effet quartier majore de 10%, en moyenne le temps de sortie du chômage, y compris pour les diplômés. Par ailleurs, on sait qu'à diplôme égal, âge égal, région de résidence égale... le risque de chômage pour un homme immigré hors UE s'accroît de 17,2 points par rapport à un homme non immigré (27,2% de chômage au lieu de 10%, par exemple). Pour les femmes, il s'accroît de 15,5 points avec une tendance à accepter des postes sous qualifiés).

La prévention et la lutte contre les discriminations doivent donc être bien distinctes des politiques d'intégration des populations immigrées (qu'elles soient primo-arrivantes ou anciennement arrivées en France) et des politiques d'insertion professionnelle même si elles sont fortement liées. Cette précision n'est pas un

caprice méthodologique mais revêt un enjeu important pour ne pas conduire à évacuer la question des discriminations (sortir du déni).

2. Présentation des priorités pour l'Etat

Dans la circulaire du 24 mai 2006, la lutte contre les discriminations et l'intégration ne figurent pas comme un des 5 champs thématiques mais comme des **axes transversaux à décliner dans chacun des champs.**

L'élaboration des CUCS doit, dans un premier temps, conduire les partenaires à **clarifier** ce qui relève de l'intégration, de la lutte contre les discriminations et de l'insertion. Puis à établir,

- d'une part un **diagnostic** des discriminations à l'oeuvre dans chacun des 5 champs d'intervention et à proposer un **mode opératoire** pour prévenir et lutter contre celles-ci,
- d'autre part un **programme d'actions** permettant de favoriser l'intégration des populations immigrées dans les quartiers : actions d'accueil pour les primo-arrivants (apprentissage de la langue, information sur les codes sociaux) actions favorisant les processus d'intégration et la citoyenneté avec une approche renforcée pour les femmes (soutien éducatif, parentalité, accès à l'emploi et à la création d'activité, au logement, aux droits, ...)

Cela implique pour les signataires des CUCS un **engagement à se qualifier collectivement** sur la question des discriminations, à engager un **diagnostic partagé** des discriminations en œuvre et à **construire des stratégies communes** : partage de l'information, fiches de signalement, observation et quantification des situations de discriminations rencontrées, afin d'objectiver le phénomène et mieux identifier les éléments de coproduction, ...

Mais ce travail doit également être en mené **en leur propre sein** : le développement de la législation anti discriminatoire doit conduire les structures à s'interroger sur leurs pratiques et à pister des processus qui pourraient laisser la place au surgissement de discriminations qu'elles soient indirectes, ce qui est le cas le plus fréquent, ou directes.

L'élaboration des CUCS doit être l'occasion d'inscrire des objectifs en faveur de l'intégration, et de la lutte contre les discriminations **dans la convention cadre** et de définir des actions à mettre en œuvre dans chacun des **programmes,** en identifiant les porteurs de projet et les financements attendus.

Cela implique d'avoir un **portage politique** exprimé et assumé comme tel par l'Etat et les élus des collectivités territoriales, car l'expérience a montré qu'on ne pouvait faire progresser
la lutte contre les discriminations dans la discrétion, et que l'affichage des volontés était nécessaire pour passer à l'action.

Voici quelques exemples, pistes d'actions possibles dans les différents champs thématiques, l'élaboration d'un projet global devant, par ailleurs, être recherché.

- **accès à l'emploi** : proposer la mise en place d'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail
- **habitat et cadre de vie** : interroger la concentration d'étrangers et ou d'immigrés dans les zones urbaines sensibles, tant dans le logement privé que dans le logement social (ONZUS 2004), les délais d'attribution de logements, les parcours

résidentiels, les relogements dans le cadre d'opérations de rénovation urbaine, la question est-elle abordée dans le PLH ?
- **programmes éducatifs** : veiller à ce que dans un projet de réussite éducative, une vigilance soit exercée sur la discrimination dans l'accès aux stages (taux de stages non pourvus), formation des équipes sur les discriminations, ...
- **santé** : repérer les obstacles dans l'accès aux soins (interprétariat, accueil des personnes bénéficiaires de la CMU), prise en charge des questions de santé des travailleurs immigrés âgés, notamment dans les foyers ou les résidences sociales implantées dans les ZUS, ...
- **commande publique** : intégrer la prévention des discriminations dans les objets des **associations** subventionnées, dans les marchés publics de rénovation urbaine, de formation,
- **travaux sur la mémoire des quartiers** : valoriser la place de l'immigration dans les travaux sur la mémoire des quartiers, afin de changer les représentations.

3. Présentation des ressources de droit commun mobilisable (y compris dispositifs nationaux ayant une approche géographique large et des financements croisés)

Pas de crédits ministériels dédiés, tant pour l'intégration que pour la lutte contre les discriminations. Ils sont théoriquement inclus dans chacune des actions ministérielles.
Sont mobilisables les crédits de l'ex FASILD, désormais gérés par l'Acsé qui ne sont pas des crédits de droit commun mais des crédits spécifiques (réservés aux actions d'intégration et de lutte contre les discriminations), à l'instar des crédits politique de la ville, et doivent faire levier aux crédits de droit commun. Dans la génération des contrats de villes, ces crédits ont parfois été mobilisés en appui des plans de lutte.
Une complémentarité sera recherchée entre les actions de lutte contre les discriminations proposées dans les CUCS et les actions menées au niveau départemental au sein des **COPEC.**

4. Présentation des ressources offertes par les dispositifs spécifiques de la politique de la ville

Les actions de prévention et de lutte contre les discriminations restent éligibles aux crédits de la politique de la ville mobilisés dans les CUCS (ex FIV). Par ailleurs, le dispositif des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail continuera, en 2007, à bénéficier d'une animation nationale et de financements dédiés (en moyenne 10 000 euros annuels par plan de lutte). La DIV a transféré ce dispositif à l'Acsé, à compter de 2007

DOCUMENT n° 3

Dossier de Présentation

RAPPORT ANNUEL HALDE



2009

HALDE

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

08 1000 5000

www.halde.fr

SOMMAIRE

DES CHIFFRES EN 2009 _____ 3

LES RÉCLAMATIONS REÇUES EN 2009 _____ 4

UNE FORTE PRÉSENCE RÉGIONALE DE LA HALDE _____ 7

DES SUITES POSITIVES AUX INTERVENTIONS DE LA HALDE _____ 8

LES 3 PRIORITES DE LA HALDE _____ 10

L'EMPLOI _____ 10

L'ÉDUCATION _____ 15

LE LOGEMENT _____ 17

L'APPORT DE LA HALDE DEPUIS 2005 _____ 19

Des chiffres en 2009

10 545 réclamations enregistrées et traitées en 2009, soit une augmentation de 21% par rapport à 2008 et de 69% par rapport à 2007.

49% des réclamations liées à l'emploi :
✓Plus des 2/3 concernent le déroulement de carrière, le reste porte sur le recrutement
✓2/3 dans le secteur privé et 1/3 dans le secteur public

28,5% des réclamations concernent l'origine, 18,5% l'état de santé et le handicap.

412 délibérations ont été adoptées par le Collège, soit une augmentation de 48% par rapport à l'année précédente.

78% des observations présentées devant les tribunaux ont connu une suite favorable. Ces observations devant les tribunaux ont augmenté de 231% par rapport à 2008.

95 646 euros, c'est le montant des indemnités versées à une femme salariée qui était moins rémunérée que ses collègues masculins pour un poste équivalent.

109 correspondants locaux installés fin décembre 2009, soit deux fois plus qu'à fin 2008. Ils ont traité **20% des dossiers** instruits par la HALDE.

238 « référents HALDE » désignés dans les grandes entreprises françaises.

104 collectivités territoriales échangent avec la HALDE sur leur gestion des ressources humaines.

21 170 appels traités par la plateforme téléphonique du 08 1000 5000. Une mission d'écoute et de conseil est assurée pour constituer un dossier de réclamation ou réorienter les personnes.

30% des saisines se font en ligne.

Le site Internet de la HALDE : www.halde.fr a eu 1 649 022 visites contre 1 190 271 en 2008.

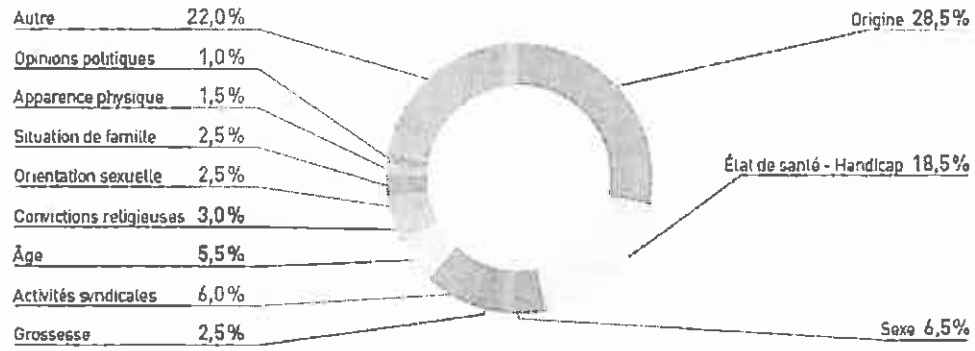
Les réclamations reçues en 2009

La hausse des réclamations témoigne de la crédibilité de la HALDE qui est devenue un recours de plus en plus efficace contre les discriminations. Ses interventions devant les tribunaux ont augmenté de 231% et les résultats obtenus sont autant d'avancées.

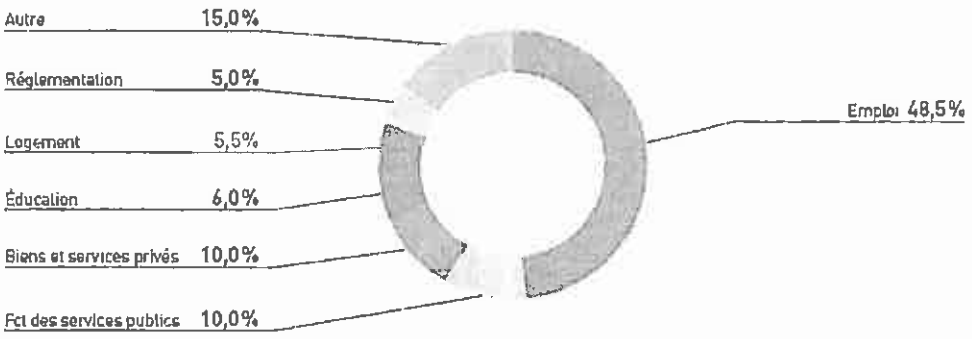
1. Des réclamations en forte hausse

En 2009, la HALDE a enregistré 10 545 réclamations, soit 21% de plus qu'en 2008.

Répartition des réclamations enregistrées en 2009 par critère

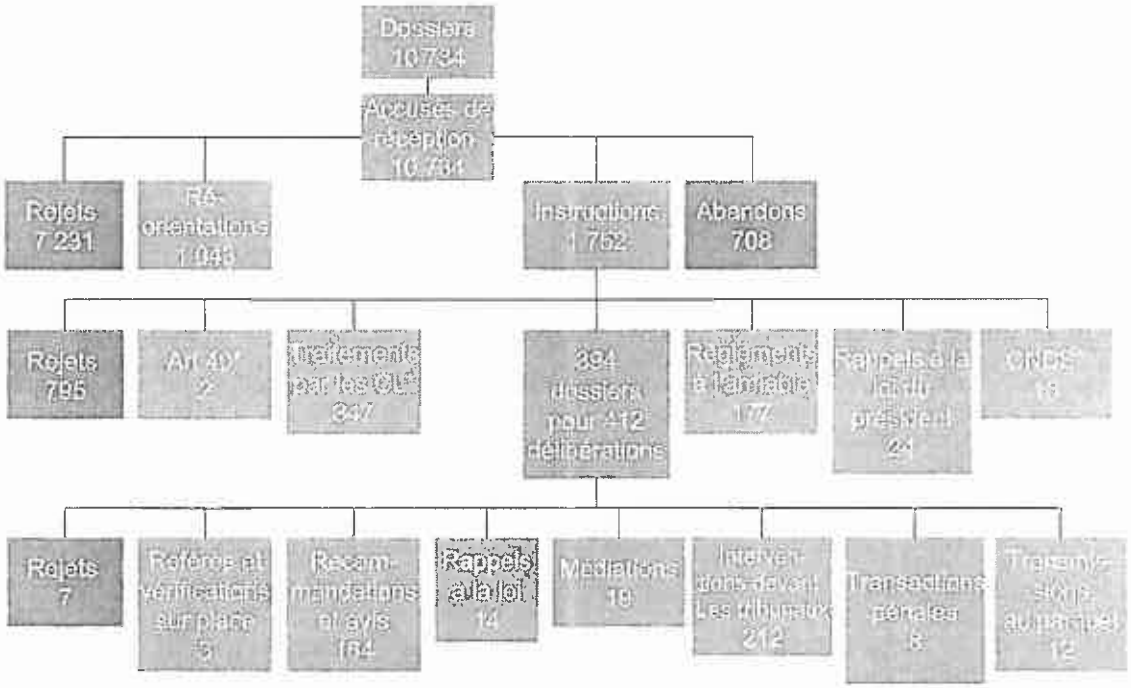


Répartition des réclamations enregistrées en 2009 par domaine



2. Le traitement des réclamations et leurs suites

Circuit des dossiers clos en 2009



*art 40 du code de procédure pénale : Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

*CNDS (commission nationale de déontologie de la sécurité)

* CL (correspondants locaux)

Le traitement des réclamations

- ✓ Dossiers instruits : +75%
- ✓ Dossiers instruits directement par les correspondants locaux : 20% de l'ensemble des dossiers
- ✓ Délibérations adoptées : +48%
- ✓ Observations devant les tribunaux : +231%

Les suites données aux délibérations de la HALDE

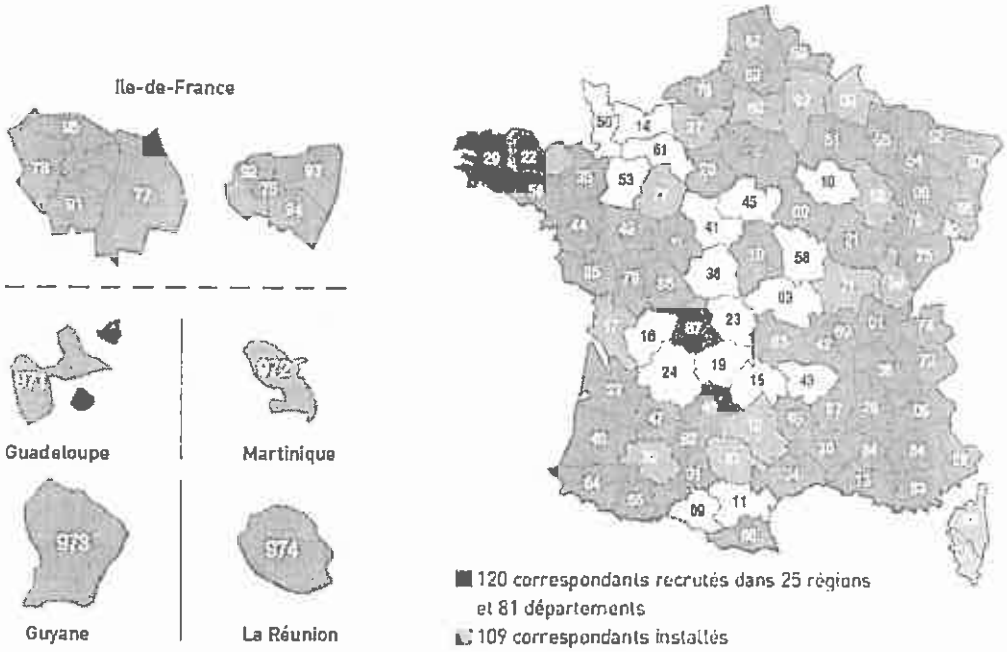
Répartition des suites positives :

- ✓ 57% pour les médiations
- ✓ 64% pour les recommandations générales
- ✓ 73% pour les recommandations individuelles
- ✓ 79% pour les observations présentées devant les tribunaux
- ✓ 98% de transactions pénales proposées au parquet ont été homologuées

Une forte présence régionale de la HALDE

109 correspondants locaux étaient installés dans 81 départements de métropole et d'outre-mer fin décembre 2009 (lieux de permanences sur le site www.halde.fr). 140 sont recrutés à ce jour.

Leur présence offre un **recours de proximité.**



Ces correspondants bénévoles, qualifiés en droit et formés aux enjeux de la lutte contre les discriminations, reçoivent les réclamants. Ils ont un **rôle d'écoute, d'information, d'orientation et de bons offices.** Ils aident à identifier les cas de discrimination et cherchent à trouver localement une solution à l'amiable. A défaut, ils aident à la constitution d'un dossier traité en lien avec la direction juridique de la HALDE.

En 2009, les correspondants locaux ont reçu 2203 saisines individuelles au cours de leurs permanences hebdomadaires. Ils ont instruit 347 dossiers, soit 20% du total.

Des suites positives aux interventions de la HALDE

Des modifications de lois, règlements ou pratiques professionnelles

Discriminations liées au handicap : suite aux recommandations de la HALDE, le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a transmis des instructions pour garantir une assistance aux personnes présentant un handicap lors des examens et concours.

Discriminations liées à la situation de famille :

Des textes réglementaires et législatifs ont été modifiés en 2009 relatifs au capital décès et à la possibilité de siéger au conseil syndical de copropriété pour garantir l'égalité de traitement entre couples mariés et pacsés.

Des interventions devant les tribunaux

La HALDE intervient de plus en plus souvent devant les cours d'appel, le Conseil d'Etat et la Cour de cassation. **Le rôle de la HALDE devant les tribunaux a été affirmé par le Conseil d'Etat** dans son arrêt du 30 octobre 2009 qui reconnaît un régime de preuve plus favorable pour les victimes de discriminations devant un juge administratif.

La cour d'appel de Versailles a jugé que le licenciement d'un salarié constituait **une discrimination raciale** et a fixé 32 000 € de réparations.

Plusieurs cours d'appel (Paris, Bordeaux, Amiens, Versailles) ont pris en compte les observations de la HALDE en déclarant discriminatoire **le refus d'accorder les allocations familiales pour les enfants entrés sur le territoire en dehors de la procédure de regroupement familial.**

La cour d'appel de Poitiers a reconnu une discrimination indirecte en raison de l'âge dans l'exigence faite au candidat d'avoir « un potentiel d'évolution » important et a décidé de 17 000€ de dommages et intérêts.

Dans une affaire de discrimination **liée à un état de santé**, la cour administrative d'appel de Marseille a annulé la décision de refuser **l'accès d'une crèche à des enfants souffrant d'allergies** alimentaires.

Le tribunal administratif a annulé la décision du rectorat et accordé à un professeur 5 000€ pour préjudice moral. Un professeur d'EPS, sportif de haut niveau, s'était heurté au refus de l'Education nationale d'exercer son métier en raison d'un problème auditif l'empêchant de plonger ; la HALDE avait, en 2005, considéré comme discriminatoire le refus de tout aménagement de poste, par exemple le recours à un remplaçant pour les activités aquatiques.

Pour des **discriminations salariales liées au sexe**, deux salariées ont obtenu respectivement **95 646€** et **51 570€** de rappel de salaires et d'indemnités devant les prud'hommes. La juridiction a retenu **l'analyse par comparaison** présentée par la HALDE.

Les prud'hommes puis la cour d'appel de Montpellier ont annulé le licenciement d'une salariée en raison de son transsexualisme.

La nullité du licenciement a également été prononcée en plus de 206 000 euros de dédommagements, dans le cas d'une discrimination liée à **un état de grossesse.**

La Cour de cassation a considéré que le fait de ne réserver qu'aux mères le bénéfice de la majoration de durée d'assurances dans le calcul des pensions de retraites constitue **une discrimination liée à une situation de famille.**

Le tribunal administratif de Besançon a jugé discriminatoire un **refus d'agrément en vue d'adoption basé sur l'orientation sexuelle.**

La HALDE a également été suivie par la cour d'appel de Douai dans deux affaires de harcèlement **lié à l'apparence physique.**

Les 3 priorités de la HALDE

L'emploi

L'emploi est le premier domaine de saisine de la HALDE avec 49% des réclamations. Le déroulement de carrière (75%) l'emporte largement sur l'embauche (25%). Le secteur privé représente les deux tiers des réclamations.

Des réponses juridiques

Origine

L'origine reste en 2009, **le principal critère de saisine de la HALDE** dans le domaine de l'emploi.

Un agriculteur a exclu les gens du voyage et les travailleurs maghrébins dans ses offres d'emploi. La HALDE a proposé une transaction pénale (délibération n°2009 - 337).

Un employeur a écarté un employé en CDD d'une procédure d'embauche en CDI. La HALDE a présenté ses observations devant le conseil de prud'hommes (délibération n°2009-357)

Une institution publique a écarté la candidature d'une personne parce que son diplôme avait été obtenu en Ukraine. La HALDE a caractérisé une **discrimination indirecte** et a recommandé l'annulation de la décision.

Handicap et état de santé

Les saisines en raison du handicap et de l'état de santé représentent environ 19% des réclamations et constituent le **deuxième motif de saisines.**

La HALDE a réaffirmé que le **refus d'aménager le poste de travail** était susceptible de constituer une discrimination (délibération n°2009-29 – observations devant le conseil de prud'hommes concernant le non-aménagement par un employeur d'un poste de travail pourtant recommandé par la médecine du travail).

La discrimination dans **l'évolution de carrière** en raison du handicap a également fait l'objet d'une intervention de la HALDE (délibération n°2009-241– médiation organisée entre un employeur et un salarié pour remédier à une absence d'évolution professionnelle depuis 24 ans en raison de son handicap).

Sexe et grossesse

Les réclamations enregistrées par la HALDE concernant le critère du sexe et de l'état de grossesse ont presque doublé par rapport à 2008.

La HALDE a mis en œuvre les méthodes comparatives utilisées pour la discrimination syndicale (reconstitution de tout parcours professionnel). Elle a décidé, à de nombreuses reprises, de présenter ses observations devant les juridictions, accompagnant souvent les réclamantes en appel. Ces interventions ont porté aussi bien sur **l'égalité salariale** que sur les **discriminations en raison de l'état de grossesse.**

En cour administrative d'appel, la HALDE a fait observer, en s'appuyant sur une analyse comparative de collègues masculins, qu'une collaboratrice d'un établissement public avait fait l'objet d'une **différence de traitement** en matière de rémunération et dans le déroulement de carrière en raison de son sexe (délibération n°2009-36).

Une enquête de la HALDE, présentée devant le conseil de prud'hommes, a permis de mettre en évidence la connaissance par un employeur de l'état de grossesse de son employée lorsqu'il a décidé de **rompre le contrat de travail** pour négligences professionnelles sans être en mesure de les prouver objectivement (délibération n°2009-244).

La HALDE a fait appel à un expert pour constater une **stagnation de carrière** d'une salariée après le retour des congés de maternité et parental. Ces conclusions seront présentées dans le cadre d'observations devant la cour d'appel (délibération n°2009-404).

Age

En 2009, les **discriminations directes ou indirectes en raison de l'âge** ont représenté 5% des réclamations, portant aussi bien sur l'accès au marché du travail que sur le déroulement de carrière. **La fixation de limites d'âge reste fréquente** mais n'en est pas moins discriminatoire.

La HALDE a recommandé la modification d'un décret posant une limite d'âge maximal de 38 ans pour accéder à un grade supérieur dans la fonction publique (délibération n°2009-147). Elle a, dans une autre affaire, recommandé à une grande enseigne de distribution de ne plus imposer de limites d'âge pour créer ou reprendre une de ses enseignes commerciales, recommandation suivie par l'enseigne en question (délibération n°2009-240).

Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle fait encore l'objet de discriminations dans l'emploi, qui vont parfois jusqu'au **harcèlement moral** (délibération n°2009-211– cas individuel de harcèlement dans une collectivité territoriale).

Activités syndicales et opinions politiques

Les discriminations en raison des activités syndicales ou des opinions politiques **peuvent être directes ou indirectes, comme par exemple lorsque le calcul des primes prend en compte les jours de grève**. Saisie d'un dossier dans lequel plusieurs agents syndiqués d'une entreprise publique de transports se sont vu retirer une partie de leur prime d'intéressement en raison de leur participation à un mouvement de grève, la HALDE a recommandé au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Famille, de la Solidarité et de la Ville de compléter sa circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale afin de préciser que **toutes les absences non légalement assimilées à du travail effectif doivent avoir les mêmes conséquences** (délibération n° 2009-230).

Convictions religieuses

La HALDE a précisé **la portée du principe de la liberté religieuse ainsi que les limitations qui peuvent y être apportées.** Dans une affaire individuelle elle a considéré que les impératifs d'hygiène empêchaient objectivement le port d'un signe religieux (délibération n°2009-311).

Des mesures pour l'égalité des chances

Suite au rapport du comité consultatif de la **HALDE, le Collège a recommandé la suppression du principe de restriction de l'accès à certains emplois à raison de la nationalité**, à l'exception des emplois liés à l'exercice de la souveraineté nationale ou de prérogatives de puissance publique (délibération n° 2009-139).

La HALDE a mené une campagne d'information en direction des salariées et des employeurs pour prévenir la discrimination liée à un état de grossesse.

Des recommandations ont été adressées au Premier ministre, aux ministres compétents et aux partenaires sociaux en matière d'égalité réelle entre les femmes et les hommes : représentation dans les conseils d'administration, réforme du congé parental, etc. (délibération n°2009- 237).

Les grandes entreprises

L'enquête annuelle, menée depuis 2005 auprès de 250 grandes entreprises françaises, dresse un état des lieux de l'évolution de la lutte contre les discriminations, publié chaque année.

89% des entreprises déclarent mettre en place des actions de sensibilisation et de formation, proportion identique à celle de 2007.

71% des entreprises disent avoir également travaillé à des procédures de recrutement plus objectives et 68% au niveau de la gestion des carrières. Et **plus du quart recourt désormais aux tests de discriminations.**

Les actions ciblées par les entreprises concernent majoritairement le **handicap et l'égalité entre les femmes et les hommes,** qui constituent des obligations légales.

SI les engagements des entreprises croissent, il reste un décalage entre ces annonces et leur mise en œuvre concrète.

La HALDE recommande de **renforcer le dialogue social et d'impliquer les partenaires sociaux,** notamment concernant la négociation d'accords généraux et spécifiques au-delà des obligations légales pour mettre en place des dispositifs d'alerte et évaluer les politiques menées.

Les intermédiaires de l'emploi

L'engagement porte autant sur la gestion interne que sur les relations avec les entreprises clientes, pour mettre en œuvre des procédures non discriminatoires. Un comité d'éthique est chargé du suivi des actions engagées.

La HALDE a de nouveau **interrogé 200 intermédiaires de l'emploi sur leurs pratiques professionnelles et les actions menées en faveur de l'égalité** (143 répondants au lieu de 86 en 2007).

Les collectivités territoriales

La HALDE a adressé un questionnaire à **198 grandes collectivités.** Sur le modèle du « cadre pour agir et rendre compte », il a été construit en partenariat avec des représentants de collectivités territoriales, d'associations d'élus locaux, de l'Acsé et du CNFPT comme un **mode d'emploi et une grille d'auto-évaluation.**

102 des plus grandes collectivités et 2 centres de gestion, suivant 823 collectivités, ont répondu à la HALDE.

48% des collectivités ont formalisé un engagement à recruter sans discriminer ou sont en train de l'élaborer, mais les collectivités communiquent encore assez peu sur leur démarche. Seules 17% ont mis en place des indicateurs susceptibles d'identifier et suivre les phénomènes discriminatoires. 28% ont développé une information de leurs personnels sur leurs droits et les voies de recours et 29% déclarent avoir mis en place un dispositif d'alerte.

Par ailleurs, **des villes ont signé des conventions de partenariat** avec la HALDE : Bordeaux, Paris, Besançon et Lyon.

La fonction publique

Après la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique en décembre 2008, **un questionnaire** a été adressé par la HALDE et la DGAFP aux ministères et aux principaux établissements publics scientifiques et techniques, au cours du deuxième semestre 2009, afin de dresser un premier bilan de sa mise en œuvre.

Les sociétés nationales de programme de l'audiovisuel public

La HALDE a réalisé un bilan de la politique de gestion de ressources humaines des sociétés nationales de programme de l'audiovisuel public **à la demande du Parlement. La dimension de prévention des discriminations est encore peu prise en compte.** La HALDE formule des recommandations qui pourraient être également pertinentes pour l'ensemble du secteur audiovisuel, privé comme public.

L'éducation

L'éducation et la formation représentent 6% des réclamations adressées à la HALDE.

Des réponses juridiques

Origine

Le droit à l'éducation est un droit fondamental distinct de la question des conditions de résidence. La HALDE a salué la décision d'un préfet usant de son pouvoir pour se substituer au maire et scolariser d'office des enfants de gens du voyage (délibération n°2009-231).

Saisie dans une autre affaire par un collectif associatif et syndical, la HALDE a recommandé aux communes et au préfet la scolarisation à terme de tous les enfants en Guyane, **quelle que soit leur situation administrative ou celle de leurs parents** (délibération n°2009-318).

Âge

Des limites d'âge empêchant l'accès à des formations privées et payante (délibération n°2009-137) **ou l'obtention d'allocations de recherche et de bourses** (délibération n°2009-208 du 18/05/09 et délibération n°2009-209) **constituent des discriminations relevant du droit pénal.**

Le gouvernement s'est engagé à réformer les textes régissant les allocations de recherche et la HALDE a demandé de supprimer les règles non-écrites limitant l'accès à des formations ou à des bourses.

Handicap et état de santé

Depuis sa création, la HALDE a veillé à l'application de la loi du 10 février 2005 qui garantit la scolarisation des enfants handicapés dans l'établissement de référence, généralement l'établissement le plus proche de leur domicile. La HALDE a formulé des recommandations pour que **soient levés les obstacles matériels à la scolarisation des enfants souffrant de handicaps.**

Concernant l'état de santé, la HALDE a considéré comme **discriminatoire, en l'absence de tout avis médical, le refus d'accès à une formation professionnelle en raison de problèmes de santé** et mis en place une médiation (délibération n° 2009-28).

Des mesures pour l'égalité des chances

Des recommandations pour **combattre l'homophobie et les discriminations liées à l'orientation sexuelle dont peuvent être victimes les élèves et les personnels de l'Éducation nationale ont été adoptées.** Elles ont donné lieu à des instructions ministérielles favorisant des actions de prévention et de sensibilisation et permettant plus facilement aux associations d'intervenir dans les établissements.

L'amélioration de l'accueil des enfants handicapés en milieu scolaire

Des recommandations pour faciliter l'accueil des enfants handicapés ont été formulées par la HALDE dans sa délibération du 16 février 2009. Elles visent notamment à améliorer la connaissance de la situation des élèves handicapés, à enrichir l'information des parents sur le droit à la scolarisation de leurs enfants handicapés, à rappeler aux élus leurs obligations légales en matière d'accessibilité, à veiller à une présence suffisante des enseignants référents et à favoriser la professionnalisation et la stabilité du personnel accompagnant.

La sensibilisation et la formation du milieu scolaire

Un module de formation à distance contre les discriminations à l'attention des enseignants et des élèves a été diffusé au printemps 2009 dans tous les rectorats.

Les actions avec l'Ecole supérieure de l'Education nationale, qui forme les cadres de l'Education nationale, se sont poursuivies avec notamment **l'expérimentation d'un module de formation pour les formateurs.**

Un **programme de formation** sur la prévention des discriminations dans l'accès à la formation continue a été mis en place par la HALDE, en partenariat et en direction des **GRETA d'Ile-de-France.**

La HALDE a mis en place en mai 2009 un **groupe de travail** sur la prévention des discriminations dans l'accès aux stages et dans leur déroulement, notamment pour les élèves des lycées professionnels et techniques.

Le logement

546 réclamations ont été enregistrées en 2009 dans le domaine du logement soit 5% du total.

Des réponses juridiques

Origine

Le refus de louer un bien immobilier directement lié à l'origine du locataire a fait l'objet de deux décisions de la HALDE. Dans la première, la HALDE a préconisé à l'agence immobilière une réparation du préjudice subi par le réclamant (délibération n°2009-204). Dans la seconde, elle a décidé de présenter ses observations devant le tribunal correctionnel (délibération n°2009-295).

La HALDE a obtenu en 2006 la modification des dispositions du code civil relatives à la caution. Elle a dû rappeler à une agence immobilière et à un courtier d'assurance **qu'aucune caution garantissant le paiement des loyers ne peut être rejetée en raison la nationalité ou de la localisation géographique** et a proposé une transaction pénale à l'agence (délibération n°2009-138).

En matière de logement opposable, la HALDE recommande de modifier des dispositions du code de la construction et de l'habitation pour **mettre fin à l'inégalité de traitement pour les ressortissants non communautaires dans les procédures de droit au logement opposable** (délibération n°2009-385).

Des tests de discriminations

Suite au test de discrimination sur l'accès au logement privé mené en 2008 par la HALDE sur trois territoires distincts auprès de 43 agences immobilières et 34 propriétaires particuliers, la HALDE a mené une enquête plus approfondie sur 15 cas laissant apparaître une différence de traitement. **9 dossiers ont été transmis début janvier 2009 aux procureurs de la République** (délibération n°2009-5).

Des mesures pour l'égalité des chances

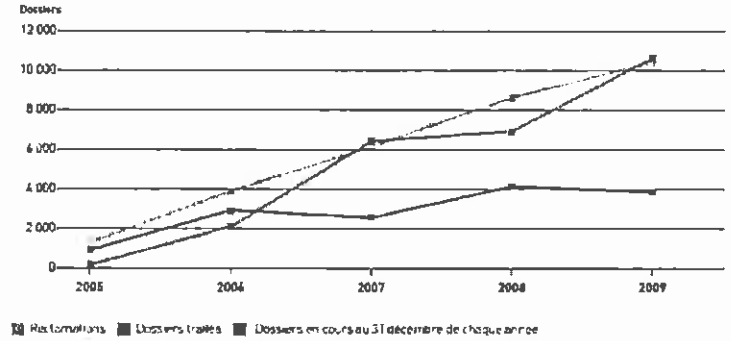
A l'issue des travaux de la « conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat », suite aux recommandations de la HALDE, le ministère a donné des instructions aux bailleurs sociaux pour que les **logements accessibles qui se libèrent soient attribués prioritairement aux personnes handicapées.**

La HALDE a demandé aux bailleurs sociaux et réservataires (préfets, collectivités locales et territoriales, collecteurs du 1% logement) **la mise en place de procédures transparentes pour garantir une égalité de traitement des demandeurs de logement social**, l'objectif de mixité sociale étant parfois utilisé pour justifier un refus d'attribution d'un logement en raison de l'origine ou de la nationalité (délibération n°2009-133).

Le partenariat avec l'USH, engagé depuis 2007, s'est concrétisé par l'intégration d'une contribution de la HALDE dans le « Guide des procédures d'attribution de logements sociaux » publié par l'Union Sociale pour l'Habitat (USH), mettant en exergue les risques de pratiques discriminatoires.

En parallèle, la HALDE a élaboré **un recueil de « bonnes pratiques locales »** à partir de l'analyse de pratiques d'un certain nombre de bailleurs sociaux.

L'action menée en 5 ans a contribué largement à la dynamique lancée contre les discriminations en France. Certaines discriminations sont sorties de l'indifférence et l'augmentation des réclamations traduit avant tout une moindre résignation des victimes.



La HALDE a su faire la preuve de son utilité et de son efficacité avec plus de 30 000 réclamations qui ont donné lieu à 1 418 délibérations du Collège. Ses recommandations sont suivies dans 64% des cas et ses observations présentées devant les tribunaux ont été suivies à 79%.

Pour mener à bien cette mobilisation, la HALDE a dû développer des actions d'information en direction de différents publics afin de faire connaître son action et de devenir un recours pour tous. Elle a également accompagné les actions menées avec les partenaires par des informations pratiques sur les bons réflexes pour combattre les préjugés et prévenir les discriminations par la mise en place de mesures favorables à l'égalité des chances.

Aujourd'hui, 54% des personnes affirment connaître l'existence de la HALDE dans des sondages d'opinion (contre 16% en décembre 2005). Ils sont 83 % à juger son action utile et 96% considèrent la lutte contre les discriminations comme un combat important.

La HALDE est aujourd'hui connue et reconnue. Sa notoriété est un gage de son efficacité. Son expertise est sollicitée par des acteurs multiples allant d'entreprises, à des communes comme la Courneuve ou le Parlement pour le bilan de la politique de GRH des sociétés nationales de programme de l'audiovisuel public.

Des actions de partenariat ont été engagées avec de très nombreux acteurs, tant publics que privés, de la vie économique et sociale, ministères, collectivités locales, grandes entreprises, intermédiaires de l'emploi, professionnels de l'immobilier, associations. Elle a construit un réseau de plus de 100 correspondants locaux qui assurent une présence de proximité.

La lutte contre les discriminations

Le critère de l'origine s'impose comme le premier critère de saisine. La HALDE met en œuvre les suites pénales prévues par la loi, lorsque les mis en cause affichent leurs intentions discriminatoires, ce qui reste l'exception.

Dans un souci d'efficacité, la HALDE intervient le plus souvent devant le juge civil du fait de l'aménagement de la charge de la preuve. Dans ce cas, les réclamants doivent présenter les éléments faisant présumer une discrimination et c'est alors au mis en cause de démontrer que sa décision repose sur des critères objectifs, étrangers à toute discrimination. La HALDE a ainsi obtenu un jugement pour un refus de location en raison de l'origine, avec une réparation à hauteur de trois fois le montant mensuel du loyer, jugement qui fait aujourd'hui référence.

La HALDE a recommandé et obtenu des modifications significatives des réglementations et pratiques. Le bénéfice de la carte de famille nombreuse a été étendu à toutes les familles concernées, quelle que soit leur nationalité. La HALDE a obtenu des décisions sur le caractère discriminatoire de la non-revalorisation des pensions militaires des anciens combattants issus des anciennes colonies (la cristallisation) ou du refus de versement des allocations familiales concernant des enfants entrés sur le territoire national hors regroupement familial. La HALDE espère que la modification des dispositions réglementaires en vigueur permettra d'éviter la multiplication des contentieux.

La HALDE s'est prononcée sur le projet de loi relatif à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile et également sur la modification de la loi " Informatique et libertés " pour faciliter les recherches en matière de mesure de la diversité des origines, de la discrimination et de l'intégration ".

La HALDE est intervenue pour faciliter la délivrance de documents administratifs aux gens du voyage, comme la carte d'identité et la carte Vitale. Elle a rappelé à de nombreuses reprises l'obligation de scolariser les enfants, quelle que soit la situation administrative de leurs parents. Elle a élargi la portée de ses délibérations et a formulé des recommandations concernant le statut et la situation des gens du voyage, afin que soient supprimées les dispositions discriminatoires. Elle a pris position sur la situation des Roms migrants, qui a fait l'objet d'un rapport du comité consultatif.

La HALDE a donné tout son sens au principe de non-discrimination en raison du handicap. Elle est intervenue pour l'égalité d'accès aux activités périscolaires et au transport scolaire. Elle a recommandé que l'attribution des logements sociaux tienne compte du caractère prioritaire de l'installation des personnes handicapées dans des logements accessibles. Cette recommandation a fait l'objet d'une modification de l'article R441-3 du code de la construction et de l'habitation.

En matière d'emploi des travailleurs handicapés, la HALDE vérifie que l'employeur a recherché effectivement une solution pour permettre l'accès ou le maintien dans l'emploi, par des mesures de reclassement ou d'aménagement raisonnables.

La discrimination en raison du sexe a fait l'objet en 2009 de plus de saisines de la part des femmes, que ce soit pour les inégalités salariales, l'état de grossesse ou la situation de famille. En obtenant des décisions de justice, la HALDE a facilité la prise de conscience indispensable pour sortir du fatalisme et de la résignation.

La HALDE a adressé au gouvernement et aux partenaires sociaux des recommandations sur l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment sur l'égale représentation dans les conseils d'administration des entreprises, la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel de mars 2004 ou encore la réforme du congé parental pour un meilleur partage des tâches.

La HALDE est aussi intervenue en matière de discrimination liée à l'activité syndicale. Elle a obtenu la reconnaissance de la notion de discrimination par association.

Les réclamations adressées à la HALDE en matière de discrimination pour activités syndicales font souvent apparaître en même temps d'autres critères comme l'origine, l'âge, le handicap, ou la situation de famille au travers des congés parentaux. Derrière ces discriminations multicritères, se cache souvent la volonté d'écarter un salarié et de contourner ainsi la protection dont bénéficient les représentants du personnel.

La HALDE a délibéré dès 2005 sur les discriminations en raison de l'âge. La HALDE a caractérisé la nature discriminatoire de mentions telles que « jeune informaticien dynamique, directeur financier de 35-40 ans ». Elle a fait procéder en 2006 et 2007 à l'examen de plusieurs centaines de milliers d'annonces et, le cas échéant, a décidé de rappels à la loi, de transactions pénales voire de transmissions au parquet. Elle a ainsi fait prendre conscience du caractère illicite d'une pratique banalisée, et la plupart des intermédiaires de l'emploi se sont engagés à ne plus mentionner de conditions d'âge.

La HALDE s'est montrée attentive aux discriminations indirectes qui, sous couvert d'une exigence apparemment neutre comme l'expérience excluent, de fait certaines tranches d'âge. De même, la HALDE a demandé des justifications précises pour des limites d'âge fixées dans la fonction publique et dans certaines entreprises de service public.

Elle a obtenu que certaines limites d'âge soient supprimées, notamment par EDF et par le ministère de la Santé. Les brèches ouvertes par la HALDE s'élargissent à d'autres secteurs. La question de la justification des limites d'âge est maintenant posée pour les trois fonctions publiques et l'ensemble des entreprises publiques à statut.

La HALDE a rappelé la responsabilité de l'employeur en matière de **harcèlement en raison de l'orientation sexuelle qui doit sanctionner** les auteurs (collègues ou supérieurs hiérarchiques).

En matière de convictions religieuses, la HALDE veille à l'application des textes législatifs en vigueur. La liberté religieuse est un principe constitutionnel garanti par la laïcité. Les agents du service public doivent s'abstenir de manifester toute appartenance religieuse et le port de signes religieux est interdit dans les écoles, les collèges et lycées de l'enseignement public. La HALDE a ainsi considéré légitime le refus d'autoriser le port du turban sikh par un lycéen, en revanche elle a estimé discriminatoire l'interdiction faite à des mères de famille d'accompagner les sorties scolaires en raison du port du voile.

Derrière chacune des délibérations de la HALDE, c'est un cas concret qui a trouvé une réponse et parfois une jurisprudence qui s'établit et sert de référence pour régler d'autres cas analogues.

La HALDE a contribué à sensibiliser et former les professionnels du droit, magistrats, avocats, huissiers de justice. Elle a mis en place avec la police et la gendarmerie nationales un module de formation afin de recueillir et de traiter plus efficacement les plaintes pour discrimination.

Confrontée à la **difficulté d'administration de la preuve,** la HALDE considère les **tests de discrimination** comme une technique efficace pour mettre en évidence les inégalités de traitement. Elle a mené des tests pour vérifier les procédures d'embauche et a expérimenté une technique pour caractériser les discriminations en matière d'accès au logement locatif privé.

La HALDE a développé la médiation, qui permet de maintenir le lien juridique comme le contrat de travail et de réparer certains préjudices dans des délais plus courts. La confrontation entre les parties laisse espérer une amélioration ultérieure des pratiques de l'auteur des discriminations. Afin d'accroître l'efficacité de son action, elle a mis en place un réseau de médiateurs.

La promotion de l'égalité

La HALDE développe depuis 5 ans **des actions de prévention et mobilise les acteurs économiques et sociaux** en travaillant avec eux sur leurs procédures, leurs pratiques, leurs cultures professionnelles Elle propose des pistes et des solutions adaptées à chacun et diffuse des outils de référence.

La HALDE a élaboré un « **cadre pour agir et rendre compte** ». Cet outil de diagnostic permet un échange permanent d'informations et de valorisation des bonnes pratiques. Il a été proposé dès la première année aux grandes entreprises et a été adapté pour les intermédiaires de l'emploi et en 2009 pour les collectivités territoriales.

La HALDE participe à la mise en œuvre de la Charte pour l'égalité des trois fonctions publiques.

Par ailleurs, un baromètre annuel en partenariat avec l'OIT renseigne sur **la perception des salariés,** pour identifier les attentes concernant la lutte contre les discriminations.

En matière d'éducation et jeunesse, outre les recommandations, la HALDE s'est attachée à participer activement à une meilleure information pour combattre les discriminations dès le plus jeune âge avec par exemple, le e-learning, la diffusion d'un numéro spécial de « Mon quotidien » dans les classes de 6ème ou encore l'opération de sensibilisation menée avec Skyblog.

Dans le domaine du logement, la HALDE, chargée en 2007 de l'organisation d'une conférence de consensus sur la mixité sociale dans l'habitat, a formulé des recommandations à l'adresse du gouvernement et engagé un partenariat avec l'Union Sociale de l'Habitat (USH) pour améliorer les procédures d'attribution des logements sociaux.

L'action de la HALDE pour promouvoir l'égalité concrète des chances vise à modifier les pratiques et les comportements. Cette action est menée dans une approche consensuelle qui permet l'adhésion des acteurs de la vie sociale et économique. La HALDE fédère 700 partenaires pour promouvoir l'égalité des chances.

La HALDE a sorti la discrimination du non dit. En intervenant devant les tribunaux, elle a contribué à la construction d'une véritable jurisprudence du droit contre les discriminations. L'action de promotion de l'égalité a permis d'identifier les bonnes pratiques. Aujourd'hui, il faut obtenir leur mise en place effective dans tous les domaines pour que l'égalité des chances soit réelle et que les lois soient appliquées.

L'information de chacun demeure le point de départ d'une mobilisation plus que jamais nécessaire.

DOCUMENT n° 4

45

Quelques définitions (extraits du code pénal, du code du travail,...)

Discrimination directe et discrimination indirecte

Constitue une discrimination directe : le fait de traiter de manière moins favorable une personne qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable en raison de critères prohibés par la loi ou des engagements internationaux (tels que le sexe, l'origine, le handicap...) dans un domaine déterminé par la loi (tel que l'embauche, l'accès à un service...)

Constitue une discrimination indirecte : une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Code pénal : les critères prohibés

Art. 225-1 du code pénal

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

Code pénal : les comportements discriminatoires interdits

Art. 225-2 du code pénal

- Refus de fourniture d'un bien ou d'un service ;
- Entrave à l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- Refus d'embauche, sanction ou licenciement ;
- Subordination de la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- Subordination d'une offre d'emploi, d'une demande de stage ou d'une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- Refus de stage

Peines encourues :
3 ans d'emprisonnement et/ou de 45 000 € d'amende

Aggravation des peines lorsque le refus de fourniture d'un bien ou d'un service est commis dans un lieu accueillant du public : 5 ans d'emprisonnement et/ou à 75 000 € d'amende.
Art. 432-7 du code pénal
Répression des discriminations commises par une personne dépositaire de l'autorité publique ou en charge d'une mission de service public, lorsqu'elles consistent en :

- un refus du bénéfice d'un droit accordé par la loi
- une entrave à l'exercice normal d'une activité économique

Peines encourues : 5 ans de prison et/ou 75.000 € d'amende

Code du travail : les comportements discriminatoires interdits

Art. L1132-1 à 1134-3 du code du travail (ancien art. L122-45 du code du travail)

- recrutement
- accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,
- sanction
- licenciement
- rémunération,
- mesures d'intéressement ou de distribution d'actions,
- formation
- reclassement
- affectation
- qualification
- classification
- promotion professionnelle
- mutation
- renouvellement de contrat

Les critères sur la base desquels une différence de traitement est prohibée par le code du travail sont les mêmes que ceux visés à l'article 225-1. Le code du travail vise également les activités mutualistes.

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi *Le Pors*

Comportements réprimés

- recrutement
- titularisation
- formation
- notation
- discipline
- promotion
- affectation
- mutation
- représailles consécutives
  - au refus de subir une discrimination
  - à un recours formulé contre une situation discriminatoire
  - à un témoignage

Critères

- opinions politiques
- syndicales

- philosophiques ou religieuses
- origine
- orientation sexuelle
- âge
- patronyme
- état de santé
- apparence physique
- handicap
- appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race
- sexe.

Loi n°89-462 du 6 juillet 1989, dite **Loi Mermaz,** tendant à améliorer les rapports locatifs dans les logements

Art. 1

- Interdiction de refuser de louer un logement en raison d'un critère prohibé
- Interdiction de refuser une caution qui n'est pas de nationalité française ou qui ne réside pas en France

Art. 22-2

En préalable à l'établissement du contrat de location, le bailleur ne peut demander au candidat à la location de produire les documents suivants :

- photographie d'identité
- carte d'assuré social
- copie de relevé de compte bancaire ou postal
- attestation de bonne tenue de compte bancaire ou postal.

Loi Mermaz : les critères prohibés

- origine
- patronyme
- apparence physique
- sexe
- situation de famille
- état de santé
- handicap
- mœurs
- orientation sexuelle
- opinions politiques
- activités syndicales
- appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à :
  - une ethnie
  - une nation
  - une 'race'
  - une religion

Autres comportements :

Le harcèlement

Faits de harcèlement moral
Agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

> article L1152-1 du code du travail
> article 222-33-2 du code pénal : puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende

Faits de harcèlement sexuel
agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

> article L1153-1 du code du travail
> article 222-33 du code pénal : puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende

Définition issue du droit communautaire, consacrée par la loi du 27 mai 2008

Tout agissement lié à l'un des motifs suivants (appartenance ou a non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, religion, convictions, âge, handicap, orientation sexuelle ou sexe), et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Interdiction des représailles pour avoir témoigné ou avoir relaté des agissements discriminatoires

articles L1132-3 - L1152-2 du code du travail
Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

article 6 ter de la loi Le Pors
Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.