



FERME
POUR VOUS



RÉPONDRE AUX QUESTIONS SUR LES DISCRIMINATIONS

HALDE

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

08 1000 5000
www.halde.fr



REPUBLIQUE FRANÇAISE

SOMMAIRE

Qu'est-ce que la discrimination ?	2
Quels sont les recours en cas de discrimination ?	4
Quels sont les pouvoirs de la HALDE ?	10
EMPLOI	12
Accès aux stages	14
Recrutement	15
Déroulement de carrière	18
LOGEMENT	22
Location	24
Vente	28

ÉDUCATION	30
Vie scolaire	32
Inscription	34
BIENS ET SERVICES PUBLICS	36
Prestations sociales	38
Voierie et bâtiment public	39
BIENS ET SERVICES PRIVÉS	40
Banque	42
Assurance	43
RÉFÉRENCES JURIDIQUES	44
OUTILS DE LA HALDE	45

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

La discrimination est une **inégalité de traitement** qui intervient dans un **domaine** visé par la loi (emploi, logement, éducation, etc.), et qui est fondée sur l'un des **18 critères** prohibés par la loi :

- âge
- sexe
- origine
- situation de famille
- orientation sexuelle
- mœurs
- caractéristiques génétiques
- appartenance réelle ou supposée à une ethnie, à une nation ou à une « race »
- apparence physique

- handicap
- état de santé
- grossesse
- patronyme
- opinions politiques
- convictions religieuses
- activités syndicales

De plus, le **harcèlement** peut être discriminatoire lorsqu'il est lié à un critère de discrimination prohibé par la loi. Ainsi, le harcèlement sexuel est toujours discriminatoire. Le harcèlement a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

QUELS SONT LES RECOURS EN CAS DE DISCRIMINATION ?

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la HALDE.

Un numéro de téléphone 08 1000 5000 est à la disposition de tous pour s'informer sur les discriminations.

La HALDE peut également être saisie par l'intermédiaire d'un parlementaire ou d'une association de lutte contre les discriminations.

La saisine se fait :

- par lettre simple (HALDE 11, rue Saint-Georges, 75009 Paris) ;
- en remplissant un formulaire en ligne sur www.halde.fr.

Elle peut être saisie seule, ou parallèlement à une action en justice. La saisine de la HALDE n'interrompt pas les délais de prescription.

Actions en justice

Les discriminations peuvent faire l'objet de **poursuites pénales** visant à obtenir la condamnation de l'auteur des faits.

Toute personne peut directement porter plainte auprès de la police ou de la gendarmerie, qui disposent d'un logiciel mis en place en partenariat avec la HALDE pour faciliter le recueil des plaintes pour discrimination.

Le code pénal prévoit des peines pouvant atteindre 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public, ou par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, les peines peuvent aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.

Articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

En matière pénale, la victime doit prouver qu'elle a été discriminée et que cette discrimination était intentionnelle.

Les discriminations peuvent également faire l'objet de **recours civils, prud'homaux ou administratifs** visant à obtenir l'annulation de la décision et/ou la réparation du préjudice subi (dommages et intérêts, rappels de salaires, réintégration, reclassement, etc.).

En effet, le code du travail, ainsi que plusieurs textes de lois (loi « le Pors » pour les fonctionnaires, loi « Mermaz » pour les rapports locatifs, etc.) interdisent également les discriminations.

Dans ce cas, la victime bénéficie de l'« aménagement de la charge de la preuve », c'est-à-dire qu'il lui suffit d'apporter des indices laissant supposer qu'elle a été discriminée. C'est ensuite au mis en cause de démontrer que sa décision n'est pas discriminatoire.

Pour être informé sur leurs droits et les recours possibles, les personnes qui s'estiment victimes peuvent s'adresser à la HALDE, mais également aux Maisons de Justice et du Droit, aux associations qui agissent contre les discriminations, aux syndicats, ou aux professionnels du droit.

QUELS SONT LES POUVOIRS DE LA HALDE ?

La HALDE a des pouvoirs étendus pour recueillir les éléments de preuve et recommander le mode d'action le plus approprié, notamment :

- les **recommandations** générales ou individuelles visant à mettre fin à la situation, et/ou à réparer le préjudice subi ;
- la **médiation**, qui permet le dialogue ;
- la **transaction pénale**, avec l'accord des parties et l'homologation du Procureur de la République, qui peut consister en une amende pour l'auteur de la discrimination, une réparation pour la victime et le cas échéant des mesures de publicité ;

- l'information au Procureur de la République ;
- la présentation d'observations devant le tribunal compétent si une procédure est en cours.

La HALDE a également pour mission de prévenir les discriminations et de promouvoir l'égalité. Elle met à disposition différents outils sur son site Internet www.halde.fr (bonnes pratiques d'entreprises ou de collectivités, brochures, modules de formation à distance *e-learning*).



EMPLOI

EMPLOI



ACCÈS AUX STAGES

Une entreprise réserve les stages ou emplois saisonniers aux enfants du personnel.

Cette pratique pénalise les jeunes qui ne disposent pas d'un réseau familial ou relationnel, et constitue une discrimination en raison de la situation de famille, dans le public comme dans le privé.

L'accès aux stages doit être ouvert à tous. Ainsi certaines entreprises communiquent leurs offres de stages aux établissements d'enseignement qui sélectionnent eux-mêmes les stagiaires.

Pour diversifier les candidatures et les profils, la HALDE recommande par ailleurs d'utiliser plusieurs moyens de diffusion des offres de stages ou d'emploi.



RECRUTEMENT

Un candidat âgé de 45 ans se voit refuser un poste de commercial. La DRH lui indique qu'elle préfère recruter un candidat plus jeune.

Il est interdit de refuser d'embaucher une personne en raison de son âge. La volonté de rééquilibrer la pyramide des âges, parfois invoquée, n'est pas une justification valable. Cette interdiction s'applique également lorsque le recrutement est confié à un intermédiaire (agence d'intérim, cabinet de recrutement, etc.). Des exceptions existent, notamment lorsqu'il s'agit de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur emploi. Il faut toutefois pouvoir objectivement et raisonnablement les justifier.



Une femme a obtenu l'agrément pour être assistante maternelle familiale et recevoir à son domicile des enfants placés par décision de justice, mais le Conseil général ne lui confie pas d'enfant au motif qu'elle n'est pas mère de famille.

Fondé sur le critère de la situation de famille, ce refus constitue une discrimination au sens du code pénal et du code du travail (applicables aux assistants familiaux en leur qualité d'agents non titulaires de la fonction publique territoriale).



Un restaurateur ne recrute pas un candidat noir à un poste de serveur au motif que la clientèle n'appréciera pas son embauche.

Un employeur ne peut se prévaloir des opinions des salariés ou des réactions supposées de la clientèle pour refuser un candidat en raison de son origine. Ce refus est discriminatoire.



DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Une salariée gagne moins que ses collègues masculins exerçant le même travail, à expérience et compétences égales.

La preuve de la discrimination se fait par comparaison des salaires à poste équivalent. La salariée peut s'adresser aux représentants du personnel ou syndicaux pour obtenir les éléments nécessaires. L'employeur a l'obligation d'établir un plan d'égalité professionnelle et un rapport de situation comparée (RSC) au sein de son entreprise. Dans le cadre des négociations annuelles d'entreprise obligatoires, l'employeur doit fixer des mesures supprimant ces éventuels écarts de rémunération.



Une femme annonce oralement sa grossesse à son employeur.
Peu de temps après, l'entreprise lui notifie son licenciement,
prétextant une insuffisance professionnelle.

Rompre un contrat de travail (y compris pendant la période d'essai)
en raison de la grossesse d'une salariée est discriminatoire.

Le licenciement d'une salariée enceinte peut être annulé : il faut envoyer
à l'employeur un certificat médical par lettre recommandée avec accusé
de réception dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Ces dispositions protectrices ne s'appliquent pas lorsque la salariée
est en période d'essai : il faut alors prouver que l'employeur avait
connaissance de la grossesse antérieurement à sa décision de rompre
le contrat.



Un salarié subit des pressions (mise au placard, non-invitation à des réunions, etc.) du fait de son engagement syndical ou de son homosexualité.

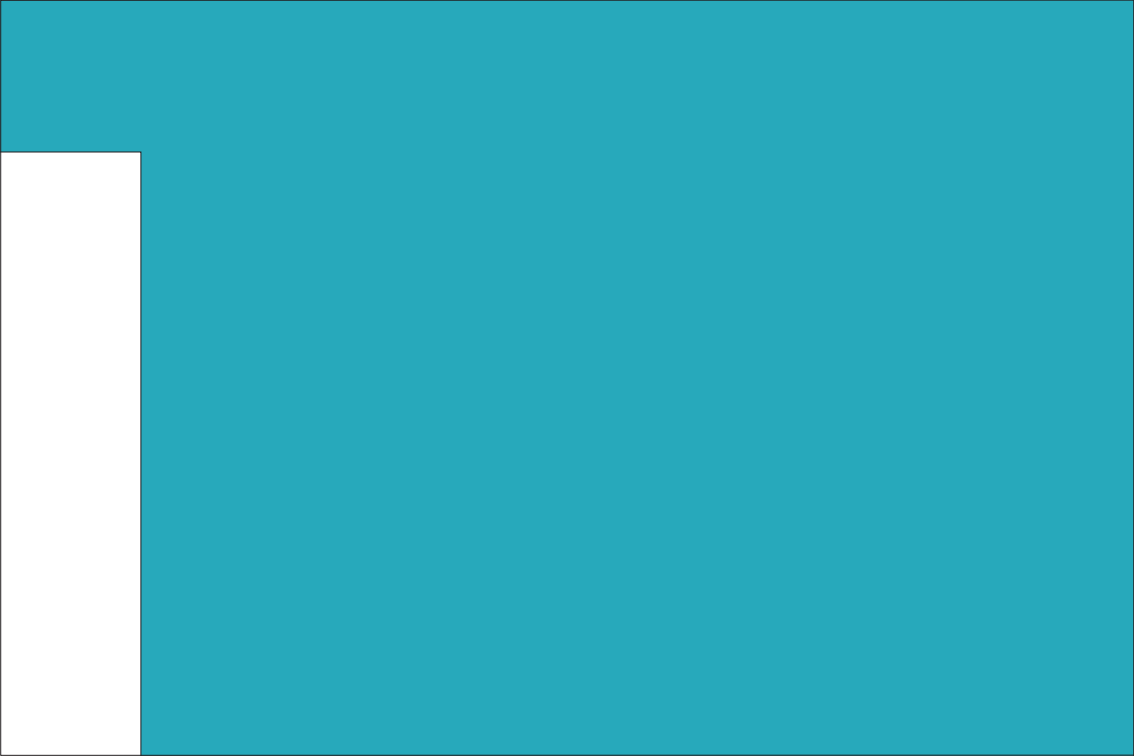
Le harcèlement est discriminatoire lorsqu'il est lié à un critère prohibé. Depuis la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, le harcèlement est constitué même en l'absence de répétition de tels agissements. L'employeur doit prendre toute disposition nécessaire en vue de les prévenir.



Un fonctionnaire est mis en disponibilité d'office suite à un avis d'inaptitude par la médecine du travail.

La mise à disponibilité d'office n'est légitime que dans la mesure où l'employeur démontre qu'il lui était impossible de reclasser le salarié devenu inapte. L'employeur doit tout mettre en œuvre pour reclasser le salarié dans un emploi aussi comparable que possible avec l'emploi précédemment occupé, en procédant si nécessaire à une mutation, une transformation de poste ou à un aménagement du temps de travail.

Ce principe est valable pour la fonction publique d'état, territoriale et hospitalière, ainsi que pour les salariés du privé.





LOGEMENT

LOGEMENT

LOCATION



LOGEMENT

Un propriétaire exige d'un candidat à la location d'un studio qu'il lui fournisse un extrait de casier judiciaire.

La discrimination dans l'accès au logement se traduit souvent par des exigences excessives. L'extrait de casier judiciaire n'est pas un document que le propriétaire peut demander.

Loi Mermaz

Les documents exigés doivent avoir un lien direct avec la nature du contrat.



Il s'agit de :

- pièce d'identité (carte d'identité, carte de séjour, passeport) ;
- trois derniers bulletins de salaires ;
- dernier avis d'imposition ;
- contrat de travail ;
- au maximum la production de deux bilans pour les travailleurs indépendants ;
- quittance de loyer ;
- dépôt de garantie (ou garantie équivalente) d'un montant inférieur ou égal à un mois de loyer.



Des garanties complémentaires peuvent être demandées (clause de solidarité en cas de pluralité des locataires, garantie contre les risques d'impayés comme Locapass ou paiement de l'allocation logement directement au propriétaire).

Si la location du logement est confiée à un agent immobilier, il a également l'obligation de choisir un candidat sur des critères objectifs.

Caution ultra-marine

Un propriétaire ne peut pas refuser une caution au motif que la personne réside en outre mer.



Une personne de nationalité marocaine se voit refuser un logement social au motif que l'immeuble héberge déjà beaucoup de maghrébins, et que le bailleur souhaite favoriser la mixité sociale.

La prise en compte de la nationalité ou de l'origine est une discrimination raciale. Le bailleur social ne peut se baser sur ces critères. L'objectif de mixité sociale ne peut, au regard de la loi, être fondé que sur des considérations socio-économiques (niveau de revenus, catégories socioprofessionnelles, etc.).

VENTE



LOGEMENT

Un propriétaire refuse la vente de son appartement à une association d'enfants handicapés car l'assemblée des copropriétaires estime que cela dévaloriserait le bien.

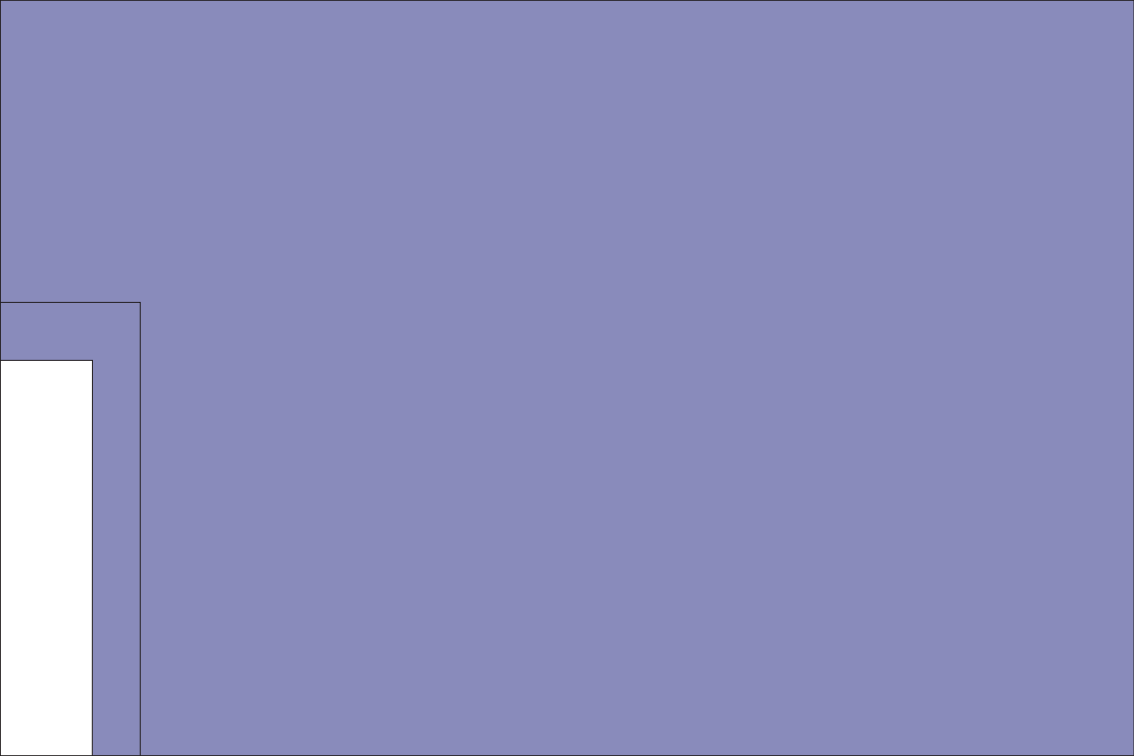
Les règlements de copropriété fixant des exigences concernant le handicap, l'âge, la nationalité ou la situation de famille sont discriminatoires.

La décision de refuser la vente d'un bien immobilier doit être exempte de toute discrimination.



Un couple de gens du voyage s'accorde avec un propriétaire pour acheter un terrain. Le maire les informant qu'il exerce son droit de préemption, ils renoncent à cet achat. Peu de temps après, ils apprennent que le terrain a été vendu à un couple de la région par le propriétaire.

L'exercice du droit de préemption par un maire doit correspondre à une exigence de service public, exempte de toute discrimination.





ÉDUCATION

ÉDUCATION

VIE SCOLAIRE

Un enfant allergique est refusé à la cantine scolaire.

Le refus d'admission d'enfants allergiques dans les cantines scolaires est considéré comme discriminatoire (en raison de l'état de santé).

Des aménagements permettant de les accueillir doivent être recherchés.

De même, l'accès aux activités périscolaires (sorties, transports) doit être ouvert à tous, même si la création de ces services publics ne résulte pas d'une obligation légale.



ÉDUCATION



En raison de son handicap, un collégien ne peut pas utiliser les transports en commun pour se rendre sur son lieu de stage obligatoire. Or la navette adaptée mise en place par le département pour les élèves handicapés n'assure que le trajet domicile-école.

Le déplacement vers le lieu de stage des enfants handicapés qui ne peuvent utiliser les moyens de transports en commun du fait de la nature de leur handicap doit être garanti par le département du domicile des intéressés. Cela est valable pour les enfants fréquentant un établissement d'enseignement général, agricole ou professionnel, public ou privé sous contrat.

INSCRIPTION

Une famille se voit refuser l'inscription de son enfant handicapé à l'école.

Depuis la loi du 11 février 2005, tout enfant présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant doit être inscrit dans l'établissement le plus proche de son domicile, qui constitue son établissement de référence. Il s'agit de l'établissement scolaire ordinaire dans lequel se déroulerait la scolarité de l'enfant, compte tenu de son âge, s'il n'était pas atteint d'un handicap ou d'un trouble de santé. Cette obligation s'applique aux établissements scolaires publics et aux établissements scolaires privés sous contrat.

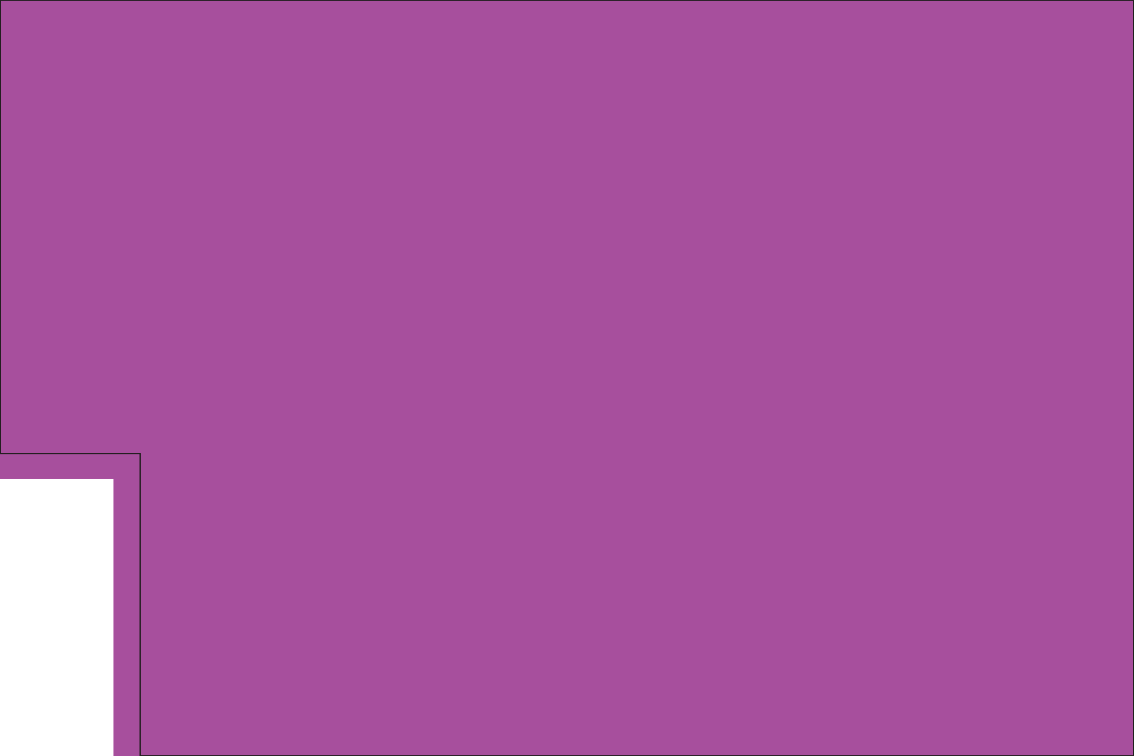


ÉDUCATION

L'éducation est d'ailleurs un droit pour tous les enfants, sans aucune discrimination. Tous les enfants résidant sur le territoire d'une commune ont le droit d'y être scolarisés. L'inscription à l'école ne peut pas être refusée notamment en raison de la situation administrative des parents (origine), ou en raison du stationnement irrégulier (gens du voyage).



ÉDUCATION



BIENS ET SERVICES PUBLICS



BIENS ET
SERVICES
PUBLICS

PRESTATIONS SOCIALES

Un couple d'étrangers résidant régulièrement en France se voit refuser le versement des allocations familiales pour leur enfant. Celui-ci est entré sur le territoire national en dehors de la procédure de regroupement familial.

Dès lors que les prestations familiales visent à favoriser la vie familiale et participent aux conditions de l'éducation et du développement de l'enfant, leur non-versement dans cette situation est une discrimination fondée sur la nationalité. C'est ce qu'ont relevé la HALDE, la Cour de cassation et de nombreuses décisions de juges du fonds. Les caisses doivent donc verser les prestations familiales.

Après une décision de refus de la CAF, il faut d'abord saisir la commission de recours amiable de la CAF.



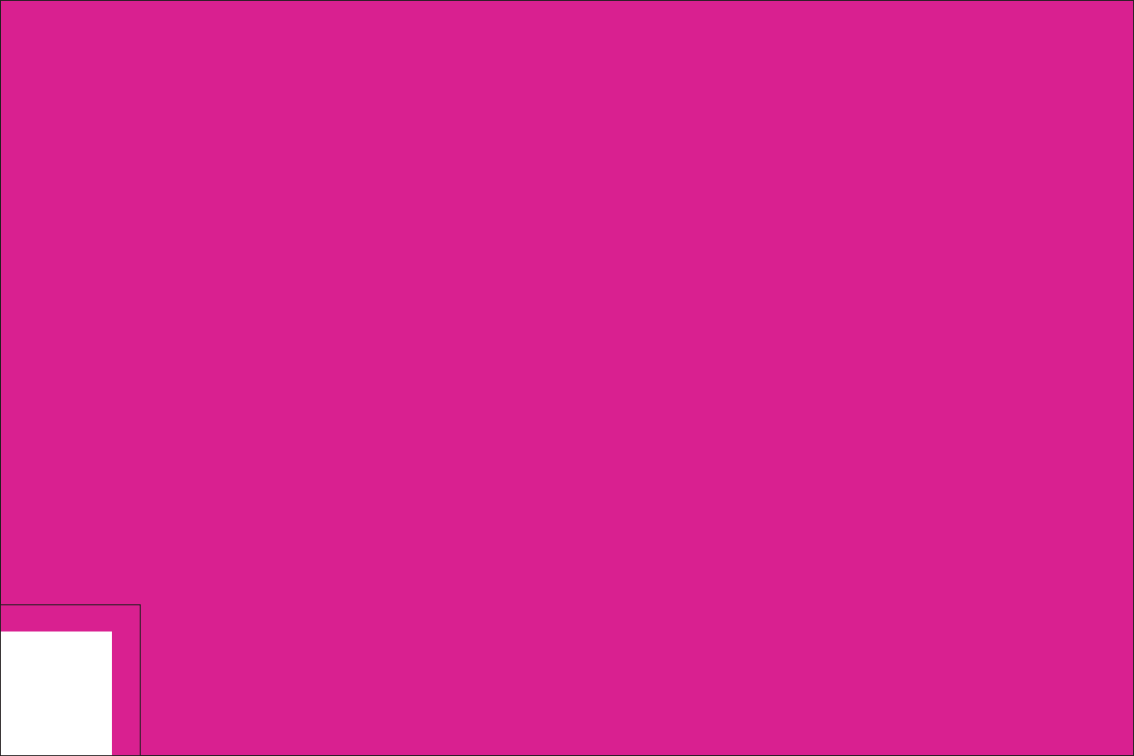
VOIERIE ET BÂTIMENT PUBLIC

Une femme voilée se voit refuser l'accès à un bâtiment administratif.

Les usagers conservent le droit d'exprimer leurs convictions religieuses, dans la mesure où ils ne causent pas de trouble à l'ordre public ou n'enfreignent pas les règles de sécurité. L'interdiction du port de signes religieux ostensibles ne concerne que les agents du service public et les élèves des écoles, collèges et lycées.



BIENS ET
SERVICES
PUBLICS



BIENS ET SERVICES PRIVÉS



BIENS ET
SERVICES
PRIVÉS

BANQUE

Un homme souhaitant retirer de l'argent sur son compte en banque, présente son passeport, mais le banquier refuse et lui demande une carte de séjour en cours de validité.

La banque doit demander une pièce d'identité avec photo en cours de validité. Le code monétaire et financier ne prévoit aucune autre exigence.

Il n'appartient pas aux banques de contrôler la régularité du séjour en France. Cette demande est donc abusive et discriminatoire.



ASSURANCE

Une femme ne parvient pas à obtenir une assurance pour son prêt immobilier en raison de son diabète.

En principe, aucune personne ne peut se voir refuser la fourniture d'une prestation en raison de son état de santé. Mais une exception est prévue par la loi pour le refus d'assurance. L'assureur peut refuser de garantir des personnes présentant un risque aggravé de décès, d'invalidité ou d'incapacité de travail en raison de son état de santé, dans le cadre d'un prêt accordé par un établissement bancaire.

Une convention, dite AERAS, a été conclue par certains établissements bancaires afin d'améliorer les conditions d'accès à l'assurance pour ces personnes.



RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 modifiée portant création de la HALDE

Articles 225-1, 225-2, 225-3 et 432-7 du code pénal

Articles 1132-1 et suivants, et article L5213-6 du code du travail

Articles L111-1, L112-1 et L141-5 du code de l'éducation

Article L1110-3 du code de santé publique

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

Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Articles 6 et suivants de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors

Article 1 de la loi n°89-462 du 6 juillet 1989 modifiée tendant à améliorer les rapports locatifs

OUTILS DE LA HALDE

Des pratiques pour l'égalité des chances. Que répondent les entreprises à la HALDE ?

Prévention des discriminations à l'embauche. Les actions menées par les intermédiaires de l'emploi.

Prévention des discriminations dans l'emploi. Guide pour les PME, les TPE et l'artisanat.

Modules e-learning : promouvoir l'égalité dans l'entreprise et au quotidien.

Louer sans discriminer. Guide pratique des professionnels de l'immobilier et Code de bonne conduite pour les propriétaires.

Prévention des discriminations, promotion de l'égalité. Que répondent les grandes villes et agglomérations à la HALDE ?

Retrouvez toutes les publications de la HALDE sur www.halde.fr

POUR CONTACTER LA HALDE

POUR TOUTE INFORMATION SUR LES DISCRIMINATIONS

Par téléphone :

08 1000 5000

Du lundi au vendredi de 8h00 à 20h00, coût d'un appel local depuis un poste fixe

Par courriel :

contact@halde.fr

POUR SAISIR LA HALDE

Par lettre :

HALDE, 11, rue Saint-Georges, 75009 Paris

En ligne :

www.halde.fr