**L@** LETTRE du Défenseur des droits

Lettre N° 6 - mars 2014

Sommaire

L'ÉDITO	01
FOCUS Journée de la femme	02
L'ACTION DU DÉFENSEUR DES DROITS	07
EN BREF	10
VIE DES TERRITOIRES	15
ACTUALITÉS DU DROIT	16
- Décisions du Défenseur des droits	16
- Veille jurisprudentielle	17
PUBLICATIONS	18

L'Édito

Il y a aura soixante-dix ans, le 21 avril prochain, que les françaises détiennent le droit de vote. Fruit d'un combat mené pendant près d'un demi-siècle, cet acquis constitue une étape majeure dans l'égalité femme-homme. Une égalité qui n'est toutefois pas encore complètement inscrite, pour toutes, dans la réalité : les femmes restent encore souvent, à compétences égales, moins bien rémunérées que leurs homologues masculins ; les jeunes filles continuent trop fréquemment à opter pour une orientation professionnelle stéréotypée, renonçant notamment aux carrières d'ingénieurs ou de scientifiques.

Depuis près de trois ans, le Défenseur des droits place la lutte pour l'égalité au cœur de ses missions. Plusieurs de ses propositions de réformes sont susceptibles d'être reprises dans la loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous avons développé des outils (dépliants, guides) afin de sensibiliser et de mobiliser l'ensemble des acteurs du monde du travail sur ce thème. Enfin, au quotidien, nous attachons une attention particulière aux dossiers que nous recevons et qui portent sur des discriminations liées au retour dans l'emploi après une grossesse.

À la faveur de la Journée internationale de la femme, le 8 mars, nous publions dans cette lettre d'information les résultats d'une étude, réalisée avec l'IFOP, sur la question du harcèlement en milieu professionnel : près d'une femme sur quatre explique avoir été l'objet de gestes ou de propos déplacés et répétés dans le cadre de son travail. Une situation inadmissible et contre laquelle notre Institution s'engage.

Dominique Baudis
Défenseur des droits

FOCUS - JOURNÉE DE LA FEMME

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : LE DÉFENSEUR DES DROITS PUBLIE UNE ENQUÊTE EXCLUSIVE



Crédit photo: D.R.

À l'occasion de la Journée mondiale de la femme qui se tiendra samedi 8 mars 2014, le Défenseur des droits publie une enquête inédite depuis 1991 sur le harcèlement sexuel au travail qui touche encore aujourd'hui 1 femme sur 5.

Défini par les articles 222-33.-I et 222-33.-II du code pénal, ainsi que par l'article L.1153-1 du code du travail, le harcèlement sexuel peut être de deux types :

- le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- le fait, même non répété, d'user de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est un délit passible de deux ans de prison et de 30 000 € d'amende.

L'enquête réalisée par le Défenseur des droits révèle que, aujourd'hui, en France, 1 femme sur 5 déclare avoir été victime de harcèlement sexuel au travail, ce qui vient confirmer les propos des témoins, également ciblés par l'enquête. Les gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne et un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel sont, avec le chantage sexuel et l'envoi de message à caractère pornographique, les manifestations les plus rapportées.

Des femmes isolées

Si, en 1991, le patron ou l'employeur lui-même était cité par la majorité des victimes comme étant à l'origine du harcèlement ; en 2014, le harcèlement est le plus souvent commis par un collègue (41%). Viennent ensuite l'employeur (22%), le supérieur hiérarchique (18%) et le client.

Face à ces situations, les femmes ne peuvent le plus souvent que compter sur elles-mêmes, les soutiens trouvés étant d'abord l'entourage, la famille, les proches puis les collègues. Dans ce contexte, seuls 3 cas sur 10 sont rapportés à la direction ou à l'employeur et près de 30% des victimes n'en parlent à personne.

Dans 40% des cas la résolution du problème se fait au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi (non renouvellement de contrat, blocage dans la carrière). À l'inverse, seules 40% des victimes indiquent qu'une mesure a été prise à l'encontre de l'auteur présumé (sanction, licenciement, mutation). À noter également que, d'après l'enquête, seules 5% des victimes portent plainte.

Un déni fort qui requiert des actions d'information et de prévention

Parce qu'ils considèrent que les manifestations de harcèlement sexuel au travail sont des faits graves et doivent être combattus mais sur lesquels ils sont mal informés, les Français souhaitent que leurs employeurs jouent davantage leur rôle de prévention (information des salariés sur les droits et recours) et de protection (prises de sanctions contre les auteurs). En effet, l'employeur est responsable au quotidien de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'employeur a donc obligation de prévenir les agissements de harcèlement sexuel, de sensibiliser les différents acteurs de sa structure par des actions d'information et de formation et d'organiser des travaux de réflexion au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) créée dans les entreprises de plus de 50 salariés. Enfin, il doit afficher les dispositions légales relatives au harcèlement sexuel.

Dans ses missions au service du respect des droits et de la protection des personnes, et plus particulièrement dans sa mission de lutte contre les discriminations, le Défenseur des droits peut être saisi des cas de harcèlement sexuel. Outre les différentes actions de sensibilisation menées par le Défenseur des droits sur le terrain, un dépliant à destination des victimes et des employeurs est téléchargeable sur le site Internet de l'institution.

Télécharger les résultats de l'enquête

Télécharger la synthèse des résultats

BAROMÈTRE DÉFENSEUR DES DROITS/OIT : LES FEMMES ENCORE LARGEMENT VICTIMES DE DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

Crédit photo : Défenseur des droits



Le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) publient des chiffres sur le ressenti des discriminations dont sont victimes les femmes au travail.

Depuis 6 ans, le Baromètre Défenseur des droits – Organisation internationale du travail (OIT) prend la mesure du ressenti des travailleurs des secteurs public et privé en matière de discriminations. Cette année, le Baromètre a consacré un focus à la question particulière des femmes afin de prendre la mesure des discriminations dont elles font l'objet dans le cadre de leur vie professionnelle.

Des mères aux carrières ralenties

Les femmes tendent davantage que les hommes à identifier les discriminations dont les femmes ont été victimes dans leur entourage : elles sont 44 % dans le secteur privé et 41 % dans le secteur public à avoir été témoin de la situation d'une femme dont la carrière a été ralentie ou stoppée parce qu'elle a des enfants. Même si leurs homologues masculins sont moins enclins à constater les discriminations subies par les femmes, les scores des témoignages n'en demeurent pas moins élevés : un quart de la population masculine dans la fonction publique et près d'un tiers dans le secteur privé ont constaté le ralentissement de la carrière d'une femme parce qu'elle a des enfants. Les discriminations liées à la maternité occupent une place importante parmi les témoignages : 41 % des femmes dans le secteur privé et 28 % dans le secteur public ont connu la situation d'une femme qui n'a pas retrouvé son emploi ou un emploi similaire au retour de son congé maternité

34 % des hommes se disent gênés par les propos sexistes

Plus d'un tiers des actifs masculins se déclarent avoir été mal à l'aise à cause de blagues à connotation sexuelle (37 % en moyenne sur les deux secteurs) ou de propos sexistes (34 % en moyenne). Parallèlement, seuls deux salariés sur dix ont pu constater que l'auteur d'une telle blague ou d'un tel propos avait été rappelé à l'ordre et moins d'un dixième d'entre eux peuvent attester d'une sanction de l'auteur d'une discrimination ou d'un harcèlement sexuel par son employeur.

Des qualités professionnelles différentes des hommes

L'enquête se penche également sur les qualités que possèdent les hommes et les femmes qui exercent des fonctions de direction. Il en ressort que les dirigeants ne semblent pas avoir les mêmes qualités en fonction de leur sexe. La première qualité d'une femme exerçant des fonctions de direction serait de pouvoir dénouer des conflits par le dialogue, alors que celle d'un homme serait d'être expert en son domaine, qualité qui ne vient qu'en second plan pour les femmes.

Des préjugés portés aussi par les femmes

Les femmes semblent au moins autant porteuses de préjugés que les hommes. Ces stéréotypes, en ce qu'ils alimentent l'auto-censure des femmes, conduisent à une double ségrégation : orientation professionnelle vers des métiers « naturellement » féminins et incapacité à briser le plafond de verre.

Ils peuvent aussi conduire les femmes à devenir les auteures des discriminations liées à leur sexe. Le Défenseur des droits rappelle donc que les actions de sensibilisation sur la déconstruction stéréotypes de genre doivent s'adresser tant aux femmes qu'aux hommes, pour prévenir et lutter contre les discriminations au travail.

Enfin, notons que les résultats attestent que les actifs évoluant dans un environnement de travail mixte ont une plus grande tendance à considérer les mesures pour favoriser l'égalité F/H comme efficaces.

Télécharger la synthèse des résultats de l'enquête

Télécharger les résultats de la 7^e édition du Baromètre Défenseur des droits/Organisation Internationale du Travail sur le ressenti des discriminations dans l'emploi

LES ACTIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE



Crédit photo: D.R.

Avec un salaire en moyenne inférieur aux hommes de 27 %, les femmes françaises sont encore largement victimes de discrimination salariale. Retour sur les actions du Défenseur en faveur de l'égalité de rémunération.

Occupant la 57^e position (sur 135 pays) dans le **classement annuel publié par le Forum économique mondial** sur les inégalités entre les sexes, la France est aujourd'hui au 131^e rang sur la question plus particulière des inégalités salariales. En effet, malgré le principe d'égalité de rémunération, l'écart de salaire entre les travailleurs français masculins et féminins, tous niveaux d'emploi et temps de travail confondus, est toujours de 27 %.

De nombreux facteurs expliquent cet écart : discriminations salariales à l'embauche, plafond de verre, temps partiel... mais la ségrégation professionnelle

demeure l'une des raisons principales expliquant la persistance des inégalités salariales (près de 60 % des femmes dans seulement 12 des 87 branches professionnelles).

Un guide « Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine »

Ce constat explique l'évolution du principe « d'égalité salariale pour un travail égal » vers le principe « d'égalité salariale pour un travail de valeur égale », consacré dès 1951 par la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et dès 1972 par le code du travail français ⁽¹⁾. Afin de contribuer à l'effectivité du principe « un salaire égal à travail de valeur égale », le Défenseur des droits a publié en mars 2013 le guide Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. Il dénonce la construction des critères d'évaluation des emplois sur la base de stéréotypes sexués qui pénalisent les femmes. En effet, historiquement, les critères d'évaluation des emplois ont été construits sur la base de « caractéristiques » davantage attribuées aux hommes (prise de décision, autorité, etc.). De plus, les caractéristiques davantage reconnues aux femmes (écoute, qualités organisationnelles, capacité à dénouer un conflit...) n'ont jamais été considérées comme des qualifications : présumées « naturelles » chez les femmes, ces compétences ne sont pas prises en compte dans l'évaluation de l'emploi ni par conséquent dans la rémunération.

Le guide du Défenseur des droits propose ainsi une méthodologie pour remettre à plat les méthodes et les critères d'évaluation utilisés et revaloriser ainsi les emplois à prédominance féminine.

Rencontrer et mobiliser les acteurs

Pour encourager une révision des classifications, le Défenseur des droits a été à la rencontre de nombreux acteurs du monde de l'emploi : syndicats, Association nationale des Directeurs des ressources humaines (ANDRH), entreprises, DIRECCTE, référents égalité F/H, inspection du travail, administrations... À travers des conférences et différents ateliers de sensibilisation, le Défenseur des droits a pu faire prendre conscience des inégalités provoquées par les méthodes d'élaboration des classifications professionnelles et plus généralement du rôle des stéréotypes de sexe dans les actions impliquant une évaluation de l'emploi (fiche de poste, offre d'emploi, entretien d'évaluation).

Par ailleurs, à travers la participation à des conférences et la promotion de différentes initiatives sur son site internet, le Défenseur des droits soutient la **Journée de l'égalité salariale** (« Equal Pay Day »). Organisée en France depuis 5 ans par la fédération française BPW (Business and Professional Women), cette journée permet de rendre visibles les inégalités salariales pour favoriser la prise de conscience et encourager des actions de lutte contre les discriminations. La date de cette journée est fixée dans chaque État en fonction de l'écart moyen des salaires entre femmes et hommes. Cette année, la journée de l'égalité salariale en France se tiendra le 7 avril 2014 : pour gagner le même salaire annuel que celui des hommes en 2013, les femmes auraient dû travailler en moyenne jusqu'au 7 avril 2014, soit plus de 3 mois supplémentaires.

Télécharger le Guide du DDD pour une évaluation non-discriminante des emplois à prédominance féminine

Lien vers site BPW pour la Journée de l'égalité salariale

Document de synthèse de la DARES sur la répartition des hommes et des femmes par métiers (2013)

(1) L'article L. 3221-4 du code du travail précise que « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

COLLABORATRICES LIBÉRALES: LE DÉFENSEUR DES DROITS CONTRIBUE À UNE MEILLEURE PROTECTION DU STATUT



Credit photo: D.R.

Alerté des difficultés rencontrées par les femmes exerçant en profession libérale ou sous le statut de collaborateur, le Défenseur des droits se mobilise et permet à ces dernières d'être mieux protégées.

Créé par la loi du 2 août 2005 (art. 18) pour mettre fin à la situation instable des travailleurs indépendants des professions libérales, le statut de collaborateur/collaboratrice libéral(e) s'apparente très fortement au statut de professionnel libéral (clientèle personnelle, statut fiscal d'indépendant, perception d'honoraires...) à ceci près que le collaborateur libéral n'est pas propriétaire de sa charge.

Le Défenseur des droits a fait l'objet de plusieurs saisines qui ont mis en évidence des lacunes dans la protection des personnes exerçant sous ce statut, notamment lors d'un congé maternité. En effet, le statut de collaborateur/collaboratrice libéral(e) autorisait une rupture de contrat à tout moment et sans motivation. Dans le cas d'une grossesse ou d'un congé de maternité, les collaboratrices couraient le risque de se voir brutalement licenciées, ce qui constitue une discrimination liée à l'état de grossesse.

Pour mieux comprendre les enjeux et les contraintes des professionnels libéraux, le Défenseur des droits a entamé en 2012 une large consultation des professions libérales. Le groupe de travail installé à cette occasion a souligné l'hétérogénéité des pratiques et des règles de protection contre la rupture du contrat de collaboration libérale pendant la maternité (règlement intérieur, contrat type...). Outre les grandes disparités d'un ordre à l'autre, la consultation menée par le Défenseur des droits a permis de mettre en évidence l'absence de droit reconnu à la suspension de contrat de collaboration. Les femmes pouvaient donc se voir privées d'indemnisation le temps de leur congé de maternité. À l'issue de la consultation, il est apparu nécessaire d'harmoniser le régime de protection des femmes exerçant ces professions en s'appuyant sur la réglementation européenne. Dans un courrier du 3 octobre 2013 adressé à la ministre des Droits des femmes, le Défenseur des droits formule des propositions en prévision du projet de loi «*Égalité réelle entre les femmes et les hommes*». Il a également été entendu le 12 novembre 2013 par la commission des lois de l'Assemblée nationale.

Les dispositions du projet de loi entérinent les propositions du Défenseur des droits en affirmant à l'article 4 un nouveau droit de suspension de «*tout contrat de collaboration libérale*» pendant la période du congé maternité/paternité, ouvrant le droit à des indemnisations pour le collaborateur ou la collaboratrice libéral(e).

Par ailleurs, le projet de loi prévoit que toutes les personnes exerçant sous le statut de travailleur indépendant et de collaborateur libéral peuvent désormais bénéficier de la protection contre les discriminations prévues dans la loi du 27 mai 2008.

Adopté en deuxième lecture par l'Assemblée nationale le 28 janvier 2014, le projet de loi a été transmis au Sénat en vue d'une deuxième lecture qui devrait avoir lieu au lendemain des élections municipales.

LE DÉFENSEUR DES DROITS DÉFEND LES MÈRES ET FUTURES MÈRES ÉTUDIANTES EN MÉDECINE

Crédit photo : D.R.



Saisi de la situation de 57 internes enceintes ou ayant accouché, le Défenseur des droits a alerté la ministre des Affaires sociales et de la Santé des désavantages particuliers causés par le dispositif de validation des stages du 3^e cycle d'études de médecine.

Les études de médecine sont parmi les plus longues : au mieux neuf ans d'études à l'université pour les généralistes, et 10 à 11 ans pour les spécialistes avec *in fine*, l'obtention du diplôme de docteur en médecine, obligatoire pour exercer. La majeure partie du 3^e cycle (« l'internat ») s'effectue en stage, pour lesquels l'étudiant pourra émettre des souhaits d'affectation parmi un certain nombre d'établissements agréés. Pour voir ces demandes aboutir, deux facteurs sont pris en compte : l'ancienneté, calculée par rapport au nombre de semestres validés, et les résultats à l'ENC (examen national classant).

Le Défenseur des droits a été saisi des cas de 57 jeunes femmes enceintes ou ayant accouché, engagées dans leur étude de médecine et se plaignant de faire l'objet de discrimination dans le cadre de leur formation en raison de leur congé de maternité.

En effet, l'article R. 6153-20 du code de santé publique stipule que « *Lorsque au cours d'un semestre, un interne interrompt ses fonctions pendant plus de deux mois (...) le stage n'est pas validé.* » Si le stage n'est pas validé, le semestre ne l'est pas non plus et l'interne qui doit interrompre son stage du fait de son congé maternité se retrouve avec un nombre de semestres validés inférieurs à celui de ses collègues qui ont débuté en même temps qu'elle. Cela entraîne une perte de son classement initial à l'issue de l'ENC. L'interne dispose par conséquent de possibilités d'affectation restreintes en termes de spécialité, de choix géographiques ou de qualité du cabinet.

Les réclamantes ne contestent pas l'invalidation de leur stage, estimant que l'apprentissage de leur métier est indissociable de la pratique clinique, mais elles souhaiteraient pouvoir, après un congé de maternité, indépendamment du nombre de semestres validés, choisir leur stage en conservant leur classement initial à l'ENC, ce qui leur permettrait de neutraliser les conséquences de leur congé maternité.

Dans sa décision n° MLD2012-165, le Défenseur des droits a recommandé à la ministre des Affaires sociales et de la Santé de mettre fin à la discrimination indirecte dont sont victimes les femmes internes en médecine à raison de leur maternité.

La ministre des Affaires sociales a informé le Défenseur des droits que plusieurs réunions de travail avec les organisations représentatives des internes ont été organisées. Ainsi, plusieurs solutions ont été envisagées, notamment celle de maintenir l'ancienneté des internes ayant bénéficié d'un congé de maternité en les laissant choisir un stage avec les internes de leur promotion d'origine. Néanmoins aucune des propositions n'aurait fait l'objet d'un consensus au sein des organisations représentatives des internes.

Le Défenseur des droits entend suivre avec attention l'évolution de ce dossier.

Télécharger la décision du Défenseur des droits

L'action du Défenseur

DISCRIMINATION DANS LA RECHERCHE D'UN LOGEMENT À LOUER: LE DÉFENSEUR DES DROITS SOLLICITE PAR L'INSTITUT NATIONAL DE LA CONSOMMATION



Crédit photo: 60millionsdeconsommateurs

L'Institut national de la consommation (INC) a réalisé, avec l'aide du Défenseur des droits, une enquête pour mesurer l'importance des discriminations dans la recherche d'un logement à louer.

Les discriminations que peuvent rencontrer les personnes à la recherche d'un logement à louer en raison de leur origine, leur âge, leur handicap ou encore leur situation familiale sont difficiles à démontrer. En association avec le Défenseur des droits, l'INC a réalisé un « testing » ou enquête « client-mystère » auprès de 150 agences immobilières fin 2013. Un profil référent - Anne, 28 ans, assistante de direction - contacte les agences, suivis de profils plus atypiques. Il s'agit de constater les différences de traitements. Anne a obtenu une proposition de visite pour chaque bien disponible soit 100 % des biens. Pour ce qui est des autres profils, les pourcentages de visites obtenus sont bien en dessous du profil référent. Le senior (71 ans) obtient 76 % de visite, la personne sous curatelle 71 %, la mère célibataire 70 %, et la personne d'origine étrangère (maghreb ou Afrique noire) obtient 67 % de visites. « On va vous rappeler », « Il y a déjà trop de visites » ou « le bien est déjà loué » sont les critères de refus les plus fréquemment entendus. Il a par ailleurs

été observé que les candidats seniors et d'origine étrangère se voient demander beaucoup plus d'informations et de documents lorsqu'une visite leur est accordée.

Parus dans le mensuel de l'INC *60 millions de consommateurs* mercredi 19 février 2014, les résultats de l'enquête confirment l'importance des discriminations dans la recherche d'une location. Déjà, en octobre 2012, un sondage réalisé par l'IFOP pour le Défenseur des droits sur ce thème avaient mis en évidence que 42 % des personnes se déclarant victimes de discriminations citaient une agence immobilière.

Cette méthode de « testing » ou « client-mystère » est réalisée pour mesurer la nature et l'ampleur des discriminations et susciter une prise de conscience. Les enquêtes client-mystère peuvent en outre constituer le point de départ d'une analyse plus fine des pratiques afin de les faire évoluer et de prévenir ainsi les discriminations.

La loi pour l'accès au logement et pour un urbanisme rénové (Alur) offre une opportunité pour mieux prendre en compte la lutte contre les discriminations dans la location. Par exemple, l'interdiction de discriminer dans l'accès à la location pourrait figurer dans l'ensemble des futurs documents-types, notamment les baux-types ainsi que dans la notice relative aux droits et obligations des parties du contrat de bail. Par ailleurs, la lutte et la prévention des discriminations pourraient faire partie au titre des règles de déontologie et des formations obligatoires que le futur Conseil national de la transaction et de la gestion immobilières sera chargé de définir.

L'importance des discriminations constatées dans l'enquête de l'INC pointe une responsabilisation insuffisante des professionnels immobiliers en la matière, que le Défenseur des droits avait souligné lors du colloque de novembre 2012 « Égalité dans le logement, comprendre, s'engager, agir ». À ce titre, le Défenseur des droits a publié un guide à destination des propriétaires et des professionnels de l'immobilier afin de les aider à adopter les bons réflexes dans la sélection des candidats locataires.

Télécharger le guide « Louer sans discriminer »

Les résultats de l'enquête sur le site de 60 millions de consommateurs

Fiche Logement

Synthèse des résultats du sondage IFOP d'octobre 2012 sur les discriminations dans l'accès à un logement locatif

ROMS: LES RÉFÉRENTS NATIONAUX RENCONTRENT LES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Crédit photo: Jean-Christophe Magnenet-AFP



À l'initiative du Défenseur des droits, la 4^e réunion des « points de contacts nationaux pour l'intégration des Roms » a été l'occasion d'une matinée d'échanges entre ces derniers et les organismes de lutte contre les discriminations. Une étape importante vers une gestion européenne de la problématique Roms.

Organisé par la Commission européenne, la matinée d'échanges s'est tenue le 14 février dernier à Bruxelles, sur une initiative conjointe du Défenseur des droits, Dominique Baudis et de la Vice-présidente de la Commission européenne en charge de la justice, des droits fondamentaux et de la citoyenneté, Viviane Reding.

Cette rencontre fait suite à la « *Recommandation relative à des mesures efficaces d'intégration des Roms dans les États membres* » adoptée par le Conseil de l'Union européenne le 9 décembre 2013. Elle a été l'occasion d'envisager les moyens d'une plus grande coopération entre les organismes de lutte contre les discriminations et les points de contact nationaux, afin notamment de mieux comprendre les discriminations dont sont victimes les populations Roms. Plus généralement, cette rencontre a permis de réfléchir à la participation des organismes de lutte contre les discriminations dans la mise en œuvre des plans d'intégration des Roms ainsi qu'à la question plus particulière de l'accès aux droits de ces populations. Enfin, les participants ont pu comparer et échanger autour des actions entreprises et des moyens et objectifs à définir afin d'améliorer l'action publique dans la lutte contre les discriminations dont sont victimes ces populations.

Cette matinée d'échanges constitue une étape importante en vue de favoriser la prise en compte de la question de l'accueil des populations Roms à l'échelle européenne, à laquelle chaque pays est confronté.

FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION: LES COLLÈGES DU DÉFENSEUR DES DROITS

Crédit photo: Défenseur des droits



Composé d'experts, les collèges du Défenseur des droits ont pour objet d'assister le Défenseur des droits dans l'exercice de ses missions.

Depuis sa création en 2011, le Défenseur des droits est assisté de trois collèges :

- collège Défense et de promotion des droits de l'enfant ;
- collège Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité ;
- collège Déontologie de la sécurité.

Magistrats, hauts fonctionnaires, élus, professionnels du secteur, avocats, spécialistes de la diversité en entreprises... les membres des collèges sont reconnus pour leur expertise juridique et ont été nommés par l'une des 5 autorités compétentes (Président de l'Assemblée nationale, Président du Sénat, Président du Conseil économique, social et environnemental, Premier président de la Cour de cassation, Vice-président du Conseil d'État).

Si la loi prévoit que le Défenseur des droits consulte les collèges « sur toute question nouvelle », ce dernier a souhaité aller au-delà et consulte régulièrement les collèges sur des questions de principe ou de procédure, ainsi que sur des réclamations ayant une portée particulière. Il s'agit de s'appuyer sur une expertise et un regard extérieur pour prendre les décisions les plus pertinentes possibles.

Par exemple, dans le domaine de la déontologie de la sécurité, les affaires ayant abouti à un décès ou une blessure grave du réclamant, ou encore celles mettant en cause des techniques ou des méthodes de force de l'ordre, sont systématiquement soumises à l'avis du collège compétent. Pour sa part, le collège compétent en matière de défense et promotion des droits de l'enfant auditionne régulièrement des experts extérieurs sur des thématiques particulières et accompagne les réflexions d'un groupe de travail dédié aux contours de la notion juridique d'« intérêt supérieur de l'enfant ». Enfin, la plupart des recommandations de portée générale en matière de lutte contre les discriminations ont été préalablement soumises à l'avis de ce collège.

Quarante-sept réunions des collèges se sont tenues entre septembre 2011 et février 2014. Par ailleurs, le Défenseur des droits a réuni à trois reprises conjointement plusieurs collèges afin de les consulter sur les réclamations ou les questions qui intéressent plusieurs de ses domaines de compétence. Le secrétariat permanent des collèges assure le suivi des relations avec chacun des membres, prépare les réunions et coordonne les groupes de travail auxquels les membres des collèges qui le souhaitent participent.

En savoir plus sur les Collèges du Défenseur des droits

FORUM EMPLOI DES JEUNES: LE DÉFENSEUR DES DROITS INFORME LES JEUNES SUR LES DISCRIMINATIONS



Crédit photo: D. R.

Dédié aux jeunes de 18 à 30 ans à la recherche d'un emploi, le « Forum Paris Métropole pour l'emploi des jeunes » s'est tenu mardi 4 février 2014 à la Grande halle de la Villette en présence de plus de deux cents recruteurs, de dizaines d'associations et du Défenseur des droits.

Au cours de cette journée, les différents juristes du Défenseur des droits présents sur les deux stands de l'institution ont pu renseigner les visiteurs à la fois sur le rôle et les missions de cette dernière, mais plus précisément sur les droits dont disposent les jeunes dans les domaines qui touchent leur quotidien (logement, accès à l'emploi, etc.)

Il a été rappelé que les discriminations dans l'emploi sont très répandues, comme le confirment les résultats du 7^e baromètre Défenseur des droits/Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la perception des discriminations dans le travail. Les principaux critères discriminants au moment de l'embauche se révèlent être le handicap, le genre, ainsi que le jeune âge.

Télécharger le dépliant « Jeunes, faites respecter vos droits »

Télécharger les résultats du Baromètre Défenseur des droits/Organisation Internationale du Travail

En bref

LE DÉFENSEUR DES DROITS VEUT DONNER AUX PRATICIENS LES MOYENS D'AGIR CONTRE L'EXCISION ET LE MARIAGE FORCÉ

Crédit photo: Olivier Laban-Matter-AFP



Averti de la situation préoccupante de plusieurs jeunes filles venues se faire vacciner, le Défenseur des droits se mobilise pour une meilleure information des praticiens.

Au cours des derniers mois, plusieurs professionnels exerçant en centre de vaccinations internationales ont exprimé leurs craintes vis-à-vis de la situation de plusieurs jeunes filles. En effet, souvent accompagnées par leurs parents avant un départ dans le pays d'origine de ces derniers, ces jeunes filles pourraient être victimes, selon les praticiens, d'excisions et/ou de mariages forcés. Pour leur permettre de reconnaître le risque et de réagir de manière adaptée,

le Défenseur des droits, le Conseil général de Paris, la Société de médecine des voyages ainsi que les principaux centres de vaccinations internationales de Paris et de la région parisienne, travaillent de concert pour mettre au point un protocole à appliquer par les soignants.

Suite à une première rencontre qui s'est déroulée au mois de janvier 2014 à l'Institut Pasteur, le Défenseur des droits œuvre à l'élaboration d'un document concis et pratique qui précise la conduite à tenir en cas de doute et les autorités à avertir si ces doutes se confirment. Le document devrait être diffusé sur l'ensemble du territoire national.

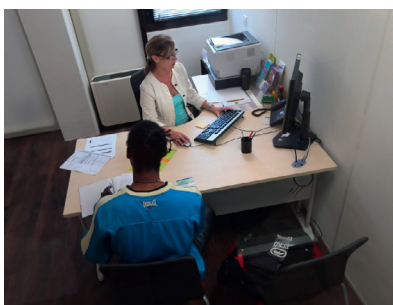
Télécharger le guide complet du ministère de la Santé « Le praticien face aux mutilations sexuelles féminines » (115 pages)

Télécharger la brochure de synthèse du ministère de la Santé « Le praticien face aux mutilations sexuelles féminines »

LE DÉFENSEUR DES DROITS S'INTÉRESSE À L'USAGE DES TIC DANS LES RECRUTEMENTS

Le Défenseur des droits engage une étude sur les risques discriminatoires liés au recours aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le recrutement des non-cadres.

Crédit photo: Mychele Daniau-AFP



Rapide, accessible et au coût très modique, Internet s'impose comme un support privilégié par les recruteurs, notamment dans le recrutement des cadres. Cela concerne les offres d'emploi (95 % des offres sont publiées sur Internet), mais aussi les candidatures spontanées (par mail, directement via le site de l'entreprise), les viviers de candidats (CVthèques) et l'établissement des profils.

Phénomène plus récent, l'utilisation de logiciels permettant d'identifier et de sélectionner des candidatures se développe dorénavant pour pourvoir des postes de non-cadres, notamment dans les secteurs en pénurie de candidats ou connaissant une forte rotation de main d'œuvre. C'est le gain de temps qui est alors privilégié. Certains recruteurs affirment avoir réduit leur durée

de recrutement d'une soixantaine à une quinzaine de jours grâce à l'apport des logiciels. L'utilisation des nouvelles technologies est également perçue par les recruteurs comme une opportunité d'élargir les espaces de recherche et de multiplier les voies de recrutement, favorisant ainsi la diversité. Ces pratiques ne sont pourtant pas exemptes de risques, notamment en matière de discrimination.

Afin de disposer d'un diagnostic précis et de s'assurer de la neutralité de ces modes opératoires, le Défenseur des droits et la Fondation FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion)* réalisent actuellement une étude dont les résultats sont attendus pour la rentrée 2014.

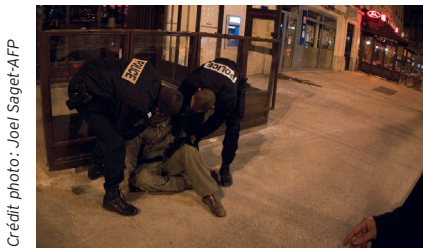
Il s'agira d'analyser les risques de discriminations propres à ces modalités de recrutement, qu'elles soient directes (sélection de candidats sur des critères illégaux au regard du droit de la non-discrimination) ou indirectes (utilisation d'un critère, d'une mesure ou d'une pratique apparemment neutre susceptible de désavantager un individu ou un

groupe d'individus en raison d'un critère discriminatoire), conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail qui rend la discrimination à l'embauche illégale.

Ce travail, directement issu du comité de liaison du Défenseur des droits avec les intermédiaires de l'emploi, permettra de formuler des recommandations de réforme des pratiques à l'attention des acteurs du recrutement et des éditeurs de progiciels.

* Créée en 1993, FACE est une fondation reconnue d'utilité publique qui s'appuie sur un réseau territorial d'associations mobilisées dans la lutte contre l'exclusion, les discriminations et la pauvreté.

IVRESSE PUBLIQUE : UNE PROCÉDURE À LA FRONTIÈRE ENTRE SÉCURITÉ ET SANTÉ PUBLIQUES



Crédit photo : Joel Saget-AFP

Averti de la situation de plusieurs personnes décédées alors qu'elles avaient été placées en cellule de dégrisement, le Défenseur des droits se penche sur une procédure à la frontière entre sécurité et santé publiques.

La procédure d'ivresse publique (IPM) manifeste est régie par l'article L. 3341-1 du Code de santé publique : « Une personne trouvée en état d'ivresse dans les lieux publics est, par mesure de police, conduite à ses frais dans le local de police ou de gendarmerie le plus voisin ou dans une chambre de sûreté, pour y être retenue jusqu'à ce qu'elle ait recouvré la raison ».

La procédure d'ivresse publique manifeste peut donc être définie comme une procédure consistant à interpellier des personnes en état d'ébriété manifeste dans les lieux publics et à les placer en cellule de dégrisement. Cette mesure de rétention vise à assurer deux objectifs : le maintien de l'ordre public et la protection des personnes.

Une infraction subjective

Si la Cour de cassation est venue préciser les contours de la notion d'ivresse publique manifeste, il n'existe aujourd'hui aucune définition médico-légale. Dans la procédure suivie par les forces de l'ordre, l'état d'ivresse publique manifeste n'implique pas le recours d'office à des éléments de preuve objectifs tel que l'éthylotest par exemple. Ainsi l'interpellation d'un individu présumé en état d'IPM repose-t-elle sur l'évaluation subjective des forces de l'ordre sur la base d'un certain nombre de critères : haleine sentant fortement l'alcool, démarche, regard, propos incohérents, équilibre... Par ailleurs, le schéma d'intervention des forces de sécurité n'est pas clairement déterminé au regard des actes de procédures à effectuer et des pièces que la procédure d'IPM doit contenir. Les pratiques sont si disparates que police et gendarmerie nationales mettent souvent en place un traitement différent de l'IPM. C'est ainsi par exemple que la gendarmerie a élaboré un modèle type de procédure IPM : certains procès-verbaux de la gendarmerie relatifs à l'IPM comportent en effet des mentions pré-imprimées relatives aux principaux signes d'ivresse décrits-ci-dessus, ce qui permet de guider l'évaluation de la situation.

Une procédure à la limite du respect des libertés publiques

La loi ne prévoit aucune limite temporelle à la rétention de la personne au titre de l'IPM autre que son retour « à la raison ».

La procédure d'IPM étant une mesure de police administrative, le Procureur de la République n'est pas prévenu de sa mise en œuvre.

Ainsi, les personnes trouvées dans les lieux publics en état d'ivresse peuvent être privées de leur liberté pour une durée indéterminée par une mesure de police non soumise au contrôle de l'autorité judiciaire et en fondant l'appréciation de l'ivresse sur la seule évaluation subjective de l'agent interpellateur.

Cela est d'autant plus problématique que les individus retenus en chambre de sûreté en application des dispositions du code de la santé publique ne disposent pas des droits accordés aux personnes gardées à vue (examen par un médecin art. 63-3 CPP, avis donné à la famille art. 63-2 CPP, entretien avec un avocat art. 63-3-1 et suivants CPP).

Une prise en charge médicale hétérogène et insuffisante

L'état d'IPM est, sur le plan médical, une situation à risque car il peut s'accompagner d'autres pathologies graves (problèmes psychiatriques, tendances suicidaires) et/ou d'effets dangereux (coma éthylique, hypoglycémie, delirium tremens).

L'absence d'évaluation objective de l'alcoolémie de la personne retenue peut s'avérer dangereuse dans la mesure où les symptômes de l'ivresse peuvent varier d'un individu à l'autre et où certaines des manifestations extérieures qui vont lui être attribuées peuvent résulter de pathologies autres que l'intoxication alcoolique. Il peut s'agir notamment d'ivresse cannabique, de pathologies neurologiques ou encore d'un hématome sous-dural dont les signes cliniques s'apparentent à ceux de l'intoxication éthylique aiguë. Dans ce cas, l'absence de prise en charge médicale adéquate peut avoir des conséquences d'une exceptionnelle gravité.

Les personnes interpellées dans le cadre de l'IPM sont, normalement, conduites auprès d'un médecin chargé de s'assurer que l'état de santé de la personne ne présente pas de contre-indication à son maintien en dégrisement. Or, cet examen n'étant pas imposé encadré par un texte de loi, il est parfois aléatoire, notamment dans les zones rurales où l'accès au médecin est plus compliqué, ou très tardif, notamment dans les grandes villes dans lesquelles les moyens alloués aux forces de sécurité peuvent paraître insuffisants. Par ailleurs, le Défenseur des droits a très souvent constaté que dans l'hypothèse d'une non-hospitalisation de l'individu, le médecin se contentait d'acter sa simple remise aux forces de l'ordre sans prendre la peine de décrire objectivement les signes de l'état d'ivresse constatés médicalement ou encore les blessures présentées par l'intéressé. Ces données seraient pourtant nécessaires dans le cadre du contrôle de la légalité et de l'opportunité de l'IPM qui peut être diligenté *a posteriori* par le Défenseur des droits et l'autorité judiciaire, saisis d'une plainte de l'intéressé.

Après s'être auto-saisi du cas de plusieurs personnes décédées très récemment alors qu'elles étaient retenues en cellule de dégrisement, le Défenseur des droits va poursuivre son enquête afin de déterminer les circonstances de leur décès et éventuellement émettre des recommandations afin d'améliorer et d'objectiver les procédures relatives à l'état d'ivresse publique manifeste.

L'AOMF DÉFINIT SES AXES D'ACTION POUR 2014

Pour la première fois depuis son élection en novembre 2013, le nouveau bureau de l'AOMF s'est réuni le 23 janvier 2014. L'occasion pour ses membres de définir ses orientations pour 2014.



Crédit photo: AOMF

La Présidente Raymonde Saint-Germain (Québec), le 1^{er} Vice-Président Marc Bertrand (Belgique), le 2^e Vice-président Mohamed Rukara (Burundi), le Trésorier Baba Akhib Haidara (Mali) et le Secrétaire général, Dominique Baudis, ont participé à une première conférence téléphonique le jeudi 23 janvier 2014 pour définir les orientations d'action de l'association pour 2014.

Les propositions d'orientation et de programmation de l'association s'inscrivent dans la continuité du plan d'action 2012-2013. Ainsi, le Bureau souhaite poursuivre l'accompagnement des institutions membres tout en travaillant à l'élargissement de l'association. En 2014, l'intervention en faveur des enfants pourrait être renforcée ainsi que, de manière générale, les actions en matière

de communication. Enfin, le bureau souhaite développer une collaboration plus opérationnelle avec l'Organisation Internationale de la Francophonie.

Ces différentes orientations ont été transmises aux membres du Conseil d'administration, qui donnera son avis et en précisera les conditions de mise en œuvre.

PARTICIPEZ AU COLLOQUE « LES DROITS FONDAMENTAUX AU DÉFI DE L'AVANCÉE EN ÂGE ».

Crédit photo: David Fritz-AFP



Le 20 mars prochain, salle Clemenceau au Sénat, le Défenseur des droits réunit acteurs associatifs, institutionnels et chercheurs à l'occasion d'un colloque sur les droits fondamentaux des aînés.

En 2014, la France compte 15 millions de personnes âgées de 60 ans et plus sur 65 millions d'habitants. En 2060, près de 24 millions de personnes seront âgées de 60 ans et plus pour 73 millions d'habitants: un habitant sur trois aura alors au moins 60 ans*. L'avancée en âge constitue un enjeu que nous devons anticiper. Elle implique que notre société s'adapte tout en veillant à garantir les droits fondamentaux des aînés.

Afin de mieux cerner le périmètre et les enjeux liés à la protection des droits des seniors, le Défenseur des droits a souhaité réunir l'ensemble des acteurs concernés autour de quatre tables rondes thématiques.

- **1^{re} table ronde « L'âge et l'emploi »**, consacrée à l'accès, au maintien et au retour dans l'emploi des seniors.
- **2^e table ronde « L'âge et les ressources »**, consacrée aux problématiques actuelles en matière de retraite ainsi qu'à la prise en charge de la perte d'autonomie.
- **3^e table ronde « L'âge et l'accès aux biens »**, consacrée aux difficultés rencontrées par les aînés pour contracter un prêt, un contrat d'assurances ou un bail.
- **4^e table ronde « L'âge et la santé »** pour mieux identifier les obstacles relatifs à l'accès aux droits liés à la santé et le cas particulier des personnes âgées hébergées en EHPAD.

Les échanges des quatre tables rondes contribueront à la formulation de propositions concrètes afin d'améliorer la protection des droits fondamentaux de nos aînés, et de mieux anticiper les adaptations rendues nécessaires par l'avancée en âge.

Pour vous inscrire au colloque « Les droits fondamentaux au défi de l'avancée en âge », rendez-vous sur le site Internet du Défenseur des droits

Téléchargez l'invitation

Téléchargez le détail des intervenants

*Source: INSEE

UN NOUVEAU GROUPE DE TRAVAIL CONSACRÉ AUX DISCRIMINATIONS DANS LE SPORT

Crédit photo: Charly Triballeau-AFP



Le Défenseur des droits met en place un groupe de travail lié à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité dans le sport.

Saisi en 2013 du refus de la Fédération française de basketball (FFBB) de délivrer une licence amateur à une joueuse sénégalaise, le Défenseur des droits avait eu l'occasion de dénoncer les pratiques des quotas employées par certaines fédérations sportives afin de limiter le nombre de joueurs étrangers dans les équipes sportives (décision MLD n° 2013-103 du 20 juin 2013).

Pour mieux appréhender ces pratiques, le Collège dédié à la lutte contre les discriminations du Défenseur des droits a souhaité mettre en place un groupe de travail dédié aux discriminations dans le sport. Les travaux, prévus pour une période de 12 mois, permettront d'échanger avec tous les acteurs du sport afin de formuler des recommandations en faveur d'une plus grande égalité dans le sport.

Parmi les sujets que le groupe souhaite aborder, figurent :

- les quotas fondés sur la nationalité ou l'origine ethnique dans les règlements ou les pratiques des fédérations sportives ;
- les restrictions quant à la délivrance de licences amateurs aux jeunes étrangers ;
- les inégalités territoriales dans l'accès aux activités sportives.

La question spécifique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la pratique du sport sera abordée, d'une part, sous l'angle des inégalités de couverture médiatique des événements sportifs, et, d'autre part, sous l'angle des différences de rémunération. Selon une étude du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) menée en décembre 2012, la diffusion de sport féminin représente seulement 7 % du volume global de retransmissions sportives. Une sous-médiatisation contre laquelle le CSA, la ministre des Sports, Valérie Fourneyron et la ministre des Droits des Femmes Najat Vallaud-Belkacem, entendent bien lutter.

C'est dans cette perspective d'égalité que le samedi 1^{er} février dernier, s'est déroulé l'événement des « **24h du sport féminin** ». Avec pour parrains le journaliste Nelson Monfort et l'ancienne escrimeuse Laura Flessel-Colovic, le sport de haut-niveau ainsi que les pratiques amateurs ont pu être diffusés 24h durant par les nombreux médias participant à cette journée.

AFFAIRE LÉONARDA: LE DÉFENSEUR DES DROITS PUBLIE SES CONCLUSIONS



Crédit photo: Frederick Florin/AFP

Le 9 octobre 2013, une jeune fille de 15 ans était arrêtée au cours d'une sortie scolaire en vue de son expulsion du territoire. Après plusieurs mois d'enquête, le Défenseur des droits publie sa décision.

Alerté des conditions de reconduite à la frontière d'une jeune fille de 15 ans par le Réseau Education Sans Frontières, le Défenseur des droits s'était auto-saisi afin de déterminer si les droits de la collégienne avaient été respectés. Après plusieurs auditions et l'analyse de l'ensemble des pièces administratives, le Défenseur considère que l'intervention des forces de l'ordre dans le milieu scolaire porte atteinte à l'intérêt supérieur de l'enfant, et qu'une telle

intervention ne peut qu'avoir un impact négatif, tant sur l'enfant qui en est l'objet, que sur les autres élèves, sur les professeurs, et sur l'ensemble de la communauté scolaire.

Le Défenseur des droits considère que l'instruction donnée de faire stopper un bus scolaire pour se saisir d'une enfant en vue de la bonne exécution d'une mesure de reconduite à la frontière visant ses parents, n'était pas opportune. Néanmoins, compte tenu de l'absence d'instructions générales en vigueur au moment des faits, le Défenseur des droits considère qu'il n'y a pas lieu de prendre de mesures individuelles à l'encontre des agents qui ont mené l'intervention. Enfin, le Défenseur des droits salue l'adoption rapide de la circulaire du ministre de l'Intérieur du 19 octobre 2013, en ce qu'elle protège les enfants d'étrangers en situation irrégulière, lorsqu'ils se trouvent dans un cadre scolaire et périscolaire, d'une intervention des forces de l'ordre agissant dans le cadre de l'exécution d'une obligation de quitter le territoire visant leurs parents.

Télécharger la Décision n° MDS-2014-19

Vie des territoires

UNE ÉTAPE SUPPLÉMENTAIRE DANS LE PARTENARIAT ENTRE LE DÉFENSEUR DES DROITS ET LES CONSEILS GÉNÉRAUX



Crédit photo: Mychele Daniiau-AFP

Toute l'information sur le Défenseur des droits désormais disponible dans les points d'accueil du public des départements.

Pour le Défenseur des droits, les départements sont des partenaires incontournables. En effet, les Conseils généraux possèdent des compétences dans plusieurs domaines dans lesquels l'Institution est appelée à intervenir : protection de l'enfance, RSA, personnes âgées et handicapées... Grâce à la convention signée le 17 octobre 2013 entre le Défenseur des droits et le président de l'Assemblée des départements de France, les relations entre les deux institutions sur le terrain ont d'ores et déjà été renforcées. Par exemple, aujourd'hui, chaque Conseil général dispose des coordonnées des délégués présents sur son territoire.

Bénéficiaire d'un interlocuteur privilégié au sein des services du Conseil général s'avère être un atout important pour les délégués. Cela permet de faciliter le traitement des réclamations dont ils sont saisis mais également de réduire les délais de réponse aux réclamants.

Le partenariat entre les départements et le Défenseur des droits vient de franchir une nouvelle étape avec la présence de dépliant et d'affiches du Défenseur des droits dans les points d'accueil du public des départements.

Cette initiative s'inscrit dans la démarche de proximité du Défenseur des droits dont les délégués sont les garants.

DROIT DE LA FAMILLE: UNE DÉLÉGUÉE INTERVIENT

À la suite d'un déménagement, une mère de famille a été brutalement privée d'une partie de ses allocations.



Crédit photo: Pascal Guyot-AFP

La réclamante, mère célibataire de trois enfants, est arrivée dans la Drôme, en provenance de l'Ardèche. Elle percevait de la CAF Ardèche les allocations familiales pour ses enfants ainsi que l'ASF (Allocation de soutien familial). La radiation par la CAF de l'Ardèche s'est déroulée sans problème, mais la réclamante s'aperçoit rapidement que la CAF de la Drôme ne lui verse plus l'ASF.

Dès septembre 2012, elle accomplit de nombreuses démarches, accompagnée de l'assistante sociale du Conseil général pour connaître les raisons de ce blocage, sans pour autant obtenir d'explications. En juin 2013, l'assistante sociale s'adresse alors à la déléguée du Défenseur des droits qui contacte

aussitôt la direction de la CAF de la Drôme. La réponse lui parvient 10 jours plus tard : un rappel d'ASF correspondant aux pensions de la période de septembre 2012 à mai 2013 serait versé très prochainement et une procédure de paiement direct auprès de l'employeur était en cours.

La CAF de la Drôme aurait attendu 8 mois des justificatifs réclamés à la CAF de l'Ardèche, indispensables au versement de cette allocation.

Actualité du droit

DÉCISIONS DU DÉFENSEUR

Emploi public - renouvellement CDD - grossesse - Décision n° MLD 2013-118

Un centre hospitalier a recruté une infirmière par un contrat à durée déterminée sans discontinuer à compter du 8 novembre 2010. Le 28 novembre 2011, soit deux jours avant la fin de son CDD, l'employeur a pris la décision de ne pas procéder au renouvellement du contrat de l'intéressée.

Soutenant que cette décision était motivée par sa grossesse, elle demande au juge d'annuler la décision du directeur du centre hospitalier. Le Défenseur des droits a présenté ses observations. Il soutient que la décision litigieuse revêtait un caractère discriminatoire, dès lors qu'elle n'était pas justifiée par l'insuffisance professionnelle de l'intéressée mais par son état de grossesse.

Le juge énonce que le titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat et que l'autorité compétente peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, décider de ne pas renouveler son contrat et mettre fin à ses fonctions. Si la décision de ne pas renouveler un CDD n'a pas à être motivée, il appartient au juge, en cas de contestation de celle-ci, de vérifier qu'elle est fondée sur l'intérêt du service.

En l'espèce, l'employeur qui n'a pas motivé sa décision, soutient que cette dernière a pour motif l'insuffisance professionnelle de l'intéressée. Or, il ressort de la fiche de l'évaluation consécutive à l'entretien d'évaluation du 8 novembre 2011 que l'intéressée a obtenu des appréciations de ses compétences professionnelles comme étant la plupart d'un niveau confirmé et le reste d'un niveau intermédiaire. En outre, l'employeur a été averti de la grossesse de la requérante le 24 octobre 2011. Le juge estime que la décision du directeur du centre hospitalier ne peut toutefois, au regard du motif allégué par l'administration, être regardée comme prise dans l'intérêt du service. En conséquence, la décision litigieuse est annulée et l'employeur doit réexaminer la demande de renouvellement du contrat de travail de la requérante.

Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne no 1200133 du 14 novembre 2013

Décision du Défenseur des droits n° MLD 2013-118

Emploi privé - embauche - origine - aménagement de la charge de la preuve - Décision n° MLD 2013-250

Après avoir assuré plusieurs missions d'intérim et être intervenu sur le site pendant 18 mois, le réclamant est informé de l'ouverture de postes similaires en CDI et postule. D'origine maghrébine, sa candidature est gelée du fait des contraintes liées à la sécurité industrielle et relative à l'orthographe de son nom de famille. Malgré les clarifications apportées sur son identité et cette confusion matérielle, sa candidature n'est pas retenue. Après enquête, le Défenseur des droits constate que le réclamant avait le même, voire un meilleur diplôme que les trois candidats qui ont été retenus, et qu'il avait, pour le poste concerné, une expérience aussi, voire mieux adaptée que celle des candidats retenus. Par conséquent, il considère que la Société n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que l'appréciation de la candidature du réclamant repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à son origine. Le Défenseur des droits remarque, de manière générale, que la société mise en cause embauche davantage de salariés ayant des patronymes à consonance maghrébine en intérim qu'en CDI. Il en ressort que la société n'apporte pas la preuve que le refus d'embaucher le réclamant en CDI est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination liée à son origine. C'est pourquoi, il recommande à la société mise en cause de se rapprocher du réclamant.

Décision du Défenseur des droits n° MLD 2013-250

Règlement à l'amiable - Fonction publique - notation - État de santé

Une cadre supérieur se plaignait de harcèlement moral en lien avec son état de santé, ainsi que de représailles. L'enquête approfondie menée par le Défenseur des droits n'a pas permis d'établir que la réclamante avait été victime de harcèlement moral discriminatoire ou de représailles, mais les éléments réunis lors de l'enquête ont révélé des mentions discriminatoires dans les fiches de notation, qui commentaient des arrêts maladie. Ainsi, un rappel à la loi a été adressé à l'institution demandant de supprimer ces mentions de la fiche de notation et de veiller à ce qu'à

l'avenir une telle situation ne se reproduise plus. L'Institution a informé le Défenseur des droits de son intention de procéder à une formation et a transmis les supports de formation.

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Annulation d'un licenciement pour inaptitude suite à un harcèlement sexuel

Une monitrice de salle de sport fait l'objet de remarques sexuelles, de blagues et d'avances répétées de la part des clients sur une longue période de temps. Elle dénonce ces situations et plus particulièrement deux altercations avec des membres, qui donnent lieu à leur suspension. Le processus de dénonciation a généré un tel stress qu'elle est placée en arrêt maladie et souffre d'une réaction dépressive menant à son inaptitude définitive à réintégrer son poste. Son employeur la licencie pour incapacité à la reclasser.

La cour d'appel rappelle que les agissements de tiers subis à l'occasion du travail peuvent être constitutifs de harcèlement sexuel et que l'employeur doit protéger ses salariés à cet égard. Elle estime que l'inaptitude à l'emploi est imputable à l'insuffisance de prise en compte de la gravité des faits et de protection de la salariée contre leur répétition et que les sanctions apportées par la direction étaient insuffisantes et que le licenciement est donc nul. Elle condamne donc à la réparation couvrant l'intégralité de la perte de revenus subie par la salariée.

Cour d'appel de Versailles no 12/04225 du 23 janvier 2014

Ordonnance relative au refus d'ouverture d'un compte bancaire opposé à un étranger en situation irrégulière

La requérante de nationalité malgache résidant en France avec ses trois enfants mineurs, tributaires des prestations familiales, a souhaité ouvrir un compte bancaire ou postal afin de pouvoir percevoir le versement des allocations familiales. Or elle s'était vu refuser l'ouverture d'un compte par La Poste au motif qu'elle devait présenter au moins une autorisation provisoire de séjour. La Banque de France lui a opposé un refus au motif qu'elle ne disposait pas d'un titre de séjour en cours de validité.

Le juge des référés considère que l'absence de compte de dépôt prive l'intéressée de la possibilité de percevoir les prestations familiales dont elle est allocataire en raison de la présence à son foyer de trois enfants mineurs et qu'elle ne dispose pas d'autres ressources. Ces circonstances caractérisent une situation d'urgence au sens des dispositions de l'article L. 521-1 du code de justice administrative. Ensuite, il énonce que les dispositions précitées de l'article L. 312-1 du code monétaire et financier ne prévoient pas que la désignation d'un établissement bancaire soit subordonnée à la régularité du séjour du demandeur. Le moyen tiré de l'irrégularité du refus opposé la requérante est de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée.

Tribunal administratif de Paris no 050280519 du 16 mars 2005

Droit à l'éducation - Handicap - autisme- Comité européen des droits sociaux

Le conseil de l'Europe a rendu publique, le 5 février 2014 la décision du Comité européen des droits sociaux sur le bien-fondé de la réclamation de l'Action européenne des handicapés (AEH) estimant que l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle des enfants et jeunes adultes autistes protégé par les articles 15 §1 et 10 §2 de la Charte sociale européenne révisée n'est pas respecté par l'État français et que la politique de la France est discriminatoire à l'endroit des enfants autistes en contravention de l'article E de la Charte. Le taux de 80 % d'enfants autistes non scolarisés, l'absence de mise en œuvre de certaines mesures du 2e plan autiste et la suspension du 3e plan autisme sont jugés déraisonnables par le comité qui estime que les délais de mise en œuvre « excède la marge d'appréciation dont dispose l'État partie ».

AEH c. France, Comité européen des droits sociaux no 81/2012, 11 septembre 2013.

Publications

- > *Dépliant « Femmes »*
- > *Dépliant « Harcèlement sexuel »*
- > *Dépliant « Harcèlement moral discriminatoire »*
- > *Dépliant « Une grossesse sans discrimination »*
- > *Guide « Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine »*
- > *Résultats du Baromètre Défenseur des droits/Organisation internationale du Travail sur le ressenti des discriminations dans l'emploi*
- > *Résultats du Focus égalité hommes/femmes du Baromètre Défenseur des droits/Organisation internationale du Travail sur le ressenti des discriminations dans l'emploi*
- > *Dépliant « Jeunes, faites respecter vos droits »*

**Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante.
Elle est chargée de veiller à la protection de vos droits et libertés
et de promouvoir l'égalité.**

LE DÉFENSEUR DES DROITS - 7 rue Saint-Florentin - 75409 Paris Cedex 08

Tél. : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr