

DISCRIMINATIONS

# Pas d'impunité

**E**mploi, scolarité, logement... accessibilité à tout pour tous... Sans préjuger de l'application de la nouvelle loi sur le handicap, on peut encore dresser la longue liste des discriminations qui touchent les personnes handicapées et malades. Sur le front de l'emploi, par exemple, les personnes handicapées sont plus accablées par le chômage que les autres : un taux de près de 30 %, c'est-à-dire trois fois plus que dans la population générale. En même temps, il existe des recours. Il faut faire en sorte que les victimes ne baissent pas les bras ! La récente loi sur le handicap a pour objectifs de réduire ces discriminations, celle sur l'Égalité des chances, votée en mars dernier, permet, en outre, au CSA (Conseil supérieur de l'audiovisuel), de veiller à une meilleure représentation de la diversité de la société française dans les programmes audiovisuels. Elle prévoit, aussi, un renforcement des pouvoirs de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), qui remet son premier rapport annuel ce mois-ci. Nous publions l'interview de son président.\*

\* APE reviendra sur ces aspects dans ses prochains numéros et notamment sur la publication du premier rapport de la Halde prévue officiellement pour mai 2006.



Interview

## « Le handicap et l'état de santé représentent le deuxième facteur dans les plaintes que nous avons reçues. »

À l'occasion de la publication du premier rapport de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), son président, Louis Schweitzer, a accordé une interview exceptionnelle à « À part entière »\*. Il dresse, pour nous, le bilan de la première année de fonctionnement de cette nouvelle institution.

- « À part entière » : La Halde va publier son premier rapport annuel. Sans dévoiler son contenu avant sa présentation, pouvez-vous cependant nous donner un premier bilan de votre action depuis un an ?  
**Louis Schweitzer** : En une année, la Halde a enregistré plus de 2000 plaintes. C'est peu en regard de ce que l'on croit savoir de la discrimination dans notre pays. C'est beaucoup pour une jeune institution et révélateur de son utilité. Il y a eu environ 2000 plaintes, 6000 appels téléphoniques, 600 dossiers traités, plus de 60 recommandations, des partenariats dans le domaine de l'immobilier, de l'intérim et du recrutement. Beaucoup de personnes discriminées, qui ont pourtant besoin de la Halde, ignorent son existence. C'est en cela que la communication de la Halde est un enjeu stratégique pour répondre à ce déficit de notoriété.

- APE : Quelle forme de

discrimination revient le plus souvent selon vous ?  
**L.S.** : Le domaine dans lequel nous avons enregistré le plus de plaintes, c'est l'emploi avec près de la moitié des plaintes, secteurs publics et privés confondus ; le critère de discrimination le plus souvent identifié est l'origine avec près de 40 % des réclamations.

- APE : Que représente selon vous le handicap dans les cas de discrimination qui sont portés à votre connaissance ?

**L.S.** : Le handicap et l'état de santé représentent le deuxième facteur dans les plaintes que nous avons reçues. Dans bien des cas, il s'agit d'une réaction de peur devant la maladie et le handicap. Plutôt que d'examiner objectivement la situation, de chercher des solutions, d'imaginer des réponses adaptées, on évacue le problème. C'est une forme de paresse intellectuelle, de conformisme, alors même que les me-

sures appropriées ne seraient pas exagérément coûteuses ni complexes.

- APE : Comment la Halde va s'organiser pour appliquer les nouvelles dispositions de la loi sur l'Égalité des chances ? Pensez-vous que la Halde pourra appliquer des sanctions comme prévu ?

**L.S.** : Je suis sûr que la Halde va utiliser ses nouveaux pouvoirs. Il s'agit de nouveaux pouvoirs d'instruction, de la capacité d'être entendue de droit dans toute procédure judiciaire et enfin de la capacité de proposer une transaction comportant une amende, lorsqu'il y a lieu, une indemnisation de la victime et, le cas échéant la publicité de cette décision. En cas de refus de la transaction, la Haute autorité pourra citer directement l'auteur de la discrimination devant le juge pénal. Ce pouvoir est utile pour deux raisons. Tout d'abord, il faut que les auteurs de discrimination sachent qu'il n'y a pas d'impunité dans ce domaine. Un système d'amendes plus rapide et plus léger permettra à la Halde de marquer fermement les limites. La peur du gendarme a des effets bénéfiques. Le deuxième avantage de ce nouveau pouvoir opérera plus en direction des victimes de discrimination. Trop souvent, en raison de la complexité vraie ou suppo-



Photo: D. R.

handicap de ces enfants que l'autorisation a été refusée. Dans le cas d'un refus discriminatoire de logement, très souvent les victimes renoncent à toute action, puisqu'elles ont le sentiment qu'il n'y a plus rien à faire. Quand la Halde mettra en œuvre son pouvoir, sans que cela entraîne les complications d'une procédure judiciaire, les victimes auront la satisfaction de voir que le délit dont elles ont été victimes est sanctionné, et que le préjudice qu'elles ont subi est réparé.

- APE : Pensez-vous vraiment que la pratique du testing et celle du C.V. anonyme pourra redonner aux personnes handicapées l'espoir d'être moins discriminées au travail notamment ?

**L.S.** : Il s'agit de deux choses différentes. Le C.V. anonyme permet de surmonter les risques de discrimination lors de la première phase du processus d'embauche. Il offre la possibilité à des personnes qui sont victimes de discrimination routinière d'obtenir au moins un entretien pour faire valoir leurs compétences. C'est un outil dont il faudra évaluer les conditions d'efficacité. Le testing, en français le test de discrimination, est un moyen d'obtenir des éléments de preuve. Il s'agit de comparer les réponses qu'obtiennent, par exemple,

des candidats fictifs qui répondent à une offre d'emploi réelle. Il y a un candidat de référence, et des candidats susceptibles d'être discriminés. En fonction des résultats, on sait si l'entreprise concernée est attentive ou non. La Halde a fait procéder à des tests de discrimination et nous communiquerons les résultats. Il s'agit, comme son nom l'indique, d'un test. Cela permet de mieux caractériser la pratique d'une entreprise, cela permet d'avoir des éléments de preuve, et dans une certaine mesure, si l'on communique sur le test comme va le faire la Halde, il peut y avoir un effet dissuasif. Mais ces outils ne vont pas régler le problème de la discrimination dont sont victimes les personnes handicapées. Nous avons un outil législatif renforcé par la loi du 11 février, il faut que les textes trouvent toute leur application. La Halde contribuera pour sa part au nécessaire changement de mentalités, en veillant notamment à ce que les textes soient strictement respectés. La Haute autorité, par ses contacts et les enquêtes menées auprès des entreprises, suivra attentivement l'évolution du taux d'emploi des travailleurs handicapés. Je rappelle que le seuil de 6 % est un palier pas un objectif. J'ajoute que la fonction publique est aussi concernée.

- APE : Enfin, peut-on selon vous maintenir certaines formes de « discrimination légale » comme la difficulté à s'assurer lorsque l'on est malade, l'impossibilité de devenir personnel navigant commercial quand on est séropositif au VIH... ?

**L.S.** : Sur ces deux points justement, la Halde a usé de son pouvoir de recommandation. Le collègue a adopté une délibération demandant que soient renforcées les dispositions de la convention Belorgey et que l'assurabilité des personnes présentant un risque de santé aggravé soit facilitée par l'adoption de nouveaux textes, si nécessaire. Concernant le personnel navigant, la Halde a été saisie par un steward, séropositif au VIH. Dans sa délibération, le collègue a demandé au ministre des Transports de revoir la réglementation qui empêche les personnes séropositives d'accéder à ces emplois (lire encadrés, Ndlr). Nous avons fixé des délais pour que les mesures porteuses de discrimination soient modifiées, là encore nous n'hésiterons pas à mettre en œuvre les pouvoirs reconnus à la Halde pour obtenir gain de cause.

Propos recueillis par Pierre LUTON

\* Interview réalisée par écrit.

EN PRATIQUE

Présentation de la Halde

Créée fin 2004 et installée officiellement en juin 2005, la Halde a pour mission d'assurer le traitement des réclamations individuelles dont elle est saisie ainsi que des situations dont elle se saisit d'office, et la promotion de l'égalité. La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances étend ses pouvoirs. Elle peut dorénavant proposer à l'auteur de la discrimination une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3000 euros s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 s'il s'agit d'une personne morale. Elle peut également proposer l'affichage d'un communiqué, publiable au Journal officiel ou dans une ou plusieurs autres publications de presse ainsi que dans l'entreprise. La Haute autorité comporte un collège composé de 11 membres et associée à ses travaux un comité consultatif composé de 18 membres issus du monde professionnel, associatif et syndical. La FNATH est membre de ce comité.

Comment faire lorsque l'on est discriminé ?

Pour saisir la Halde, il suffit de lui écrire un courrier au 11, rue Saint-Georges, 75009 Paris. On peut aussi la saisir par le biais d'une association, qui a plus de cinq ans d'existence et milite contre les discriminations, comme la FNATH, ou par l'intermédiaire d'un parlementaire. Il faut l'accord de la victime.

La Haute autorité renvoie aussitôt un accusé de réception. Ses juristes examinent le dossier. Si elle n'est pas compétente, elle s'efforce de diriger le réclamant vers d'autres institutions. Si le service juridique estime qu'il y a bien discrimination, la Halde vient en appui du réclamant. Il faut que le dossier de la victime soit le plus complet possible, le plus difficile étant de réunir les preuves. C'est là que la Halde est sans doute la plus utile, puisqu'elle a le pouvoir d'exiger de la personne mise en cause (entreprise, particulier ou administration), la transmission de tous les documents nécessaires pour apprécier la situation. Elle peut également procéder à des vérifications sur place et y entendre toute personne dont elle estime l'audition utile. Une fois que la discrimination est établie, la Halde a un devoir de conseil, elle peut proposer une conciliation, une médiation, ou encourager le réclamant à aller en justice avec un dossier solide. Dans ce cas, le réclamant peut demander au tribunal d'entendre les observations de la Haute autorité sur son dossier.

Tél. : 08 1000 5000

EMPLOI

Une discrimination d'une ampleur insoupçonnée

Le chômage touche près de 30 % des personnes handicapées, c'est-à-dire trois fois plus que la population générale. Une étude de l'Observatoire des discriminations, s'appuyant sur la méthode du testing et du C.V. anonyme (voir APE 241), réalisée en avril 2004 et confortée en avril 2005, a montré qu'un candidat handicapé recevait 15 fois moins de réponses positives que le candidat de référence. Cette étude est intéressante car, pour la première fois, elle procède à un testing mettant en parallèle différents critères de discrimination (sexe, origine, handicap mais aussi âge, quartier d'habitation, visage disgracieux). Les auteurs de cette étude soulignent que la discrimination dont est victime le candidat handicapé est d'une ampleur insoupçonnée, et ce malgré l'obligation d'emploi. Les candidats handicapés ont reçu un nombre très important de réponses négatives. L'étude montre également que la discrimination existe dans la nature des réponses négatives. Sur les 10 réponses négatives reçues par le candidat de référence, 3 sont personnalisées et indiquent que l'entreprise conserve le C.V. et fera éventuellement appel au candidat ultérieurement. Aucune lettre négative adressée au candidat handicapé ne le mentionne : la forme des lettres est toujours standardisée et définitive.

DES CAS SUIVIS PAR LA HALDE

« Il y a des situations très douloureuses, souligne Louis Schweitzer, président de la Halde, et je pense à une femme cadre atteinte d'une maladie grave, une maladie évolutive, et qui s'est retrouvée en quelques mois, sous prétexte de ne pas la fatiguer, privée de ses responsabilités, déclassée, humiliée. Le plus douloureux, c'est qu'elle a décidé d'arrêter la procédure dans laquelle la Halde l'accompagnait, parce qu'elle craignait d'être encore plus durement sanctionnée. Cela en dit long sur le travail qui reste à faire. Je pense aussi au cas d'un professeur d'éducation physique, un athlète et un passionné, qui souffre d'un léger handicap auditif. Comme il ne peut pas plonger, l'Éducation nationale lui oppose un refus obstiné. Il suffirait, pour les rares fois où les élèves vont à la piscine, qu'un collègue le remplace pour que ce problème soit réglé. Dans un autre cas, un directeur d'agence bancaire a refusé l'accès à une personne handicapée. Car son fauteuil roulant faisait sonner le portique de sécurité. Malgré la pluie, malgré l'injustice évidente, cette personne a dû rester dehors pendant que son accompagnatrice faisait les opérations bancaires. Heureusement, les consignes que ce directeur appliquait sans intelligence ni humanité, ont été modifiées au niveau national grâce à l'intervention de la Halde. »

TÉMOIGNAGES

Des pièces douteuses

Un de nos groupements nous signale cette lettre adressée à un de nos adhérents « en vue de la constitution de son dossier de personnel d'agent contractuel » d'une administration. Son futur responsable lui réclame « un certificat médical attestant que l'intéressé(e) est indemne de toute maladie contagieuse, toute affection tuberculeuse ou neuropsychiatrique ». La FNATH a commencé à saisir la Halde mais la victime a renoncé à donner suite.

Mis à la porte sans voler

Un adhérent de la FNATH a saisi la Halde pour se plaindre de la façon dont son employeur a tenté de se débarasser de lui. Pilote d'avion, il est victime d'accidents du travail reconnus en faute inexcusable. Ce pilote a conservé son poste mais avec une seule restriction : ne pas voler dans des appareils non pressurisés. Mais, durant dix ans, son employeur a préféré ne pas le laisser voler et ne pas lui faire suivre les stages obligatoires pour renouveler ses qualifications. Puis il l'a licencié car ses qualifications n'étaient pas à jour ! À suivre !