

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Discrimination Inspection du travail

Circulaire interministérielle DPM/ACI n° 2007-12 du 5 janvier 2007 relative aux relations entre l'inspection du travail et la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

NOR : SOCD0710632C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Objet :

Lutte contre les discriminations ;
Relations entre l'inspection du travail et la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde).

Mots clés : lutte contre les discriminations, inspection du travail, Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde).

Références :

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

Circulaire du 7 avril 2006 du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire et du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement relative à la coopération entre le représentant de l'Etat dans le département et la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Annexes :

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

Modèle de bilan d'activité de l'inspection du travail en matière de lutte contre les discriminations.

Le directeur de la population et des migrations, le directeur général du travail, le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, le directeur général de la forêt et des affaires rurales ; l'inspecteur général du travail des transports à Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail ; Mesdames et messieurs les chefs des services régionaux et départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ; Messieurs les contrôleurs généraux du travail des transports ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail des transports ; Mesdames et Messieurs les subdivisionnaires et contrôleurs du travail de l'inspection du travail des transports ; Monsieur le directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Monsieur le directeur général de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (pour information).

La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et les ministres de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, de l'agriculture et de la pêche, des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, dont dépendent les services d'inspection du travail, manifestent leur volonté de travailler en étroite collaboration pour faire reculer effectivement les discriminations constatées dans l'accès à l'emploi et dans chacune des étapes d'un parcours professionnel. Ils entendent ainsi répondre à la mission confiée par le législateur, aux attentes légitimes des victimes et aux impératifs de pertinence et d'efficacité devant guider les actions publiques dans ce domaine.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans toutes les étapes de la vie professionnelle représentent un objectif essentiel déclaré par l'Union européenne, les institutions de la République et les partenaires sociaux.

Il relève du pouvoir légitime de direction de l'employeur de faire des choix quotidiens nécessaires à la bonne gestion de son entreprise et du personnel qu'il emploie. Toutefois, ces choix deviennent illégaux lorsqu'ils prennent en considération des éléments touchant à la personne comme l'origine, l'appartenance, vraie ou supposée,

à une ethnie, à une nation ou une race, le patronyme, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, ou de grossesse, les opinions politiques, syndicales ou religieuses, l'apparence physique, les caractéristiques génétiques, l'état de santé ou le handicap. Arrêter une décision d'ordre professionnel en regardant ces caractéristiques intimes de la personne sans considération pour ses aptitudes, qualités et compétences professionnelles, c'est porter une atteinte grave à un principe fondateur de la République. La lutte contre les discriminations garantit le respect du principe d'égalité et la dignité des personnes. Parce qu'elle touche aux droits essentiels de l'individu, l'interdiction des discriminations se trouve au cœur du droit du travail et du statut des salariés.

La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et l'inspection du travail ont un domaine partagé de compétence concernant la lutte contre les discriminations dans le monde du travail, et plus particulièrement en matière de relations de travail, d'offres d'emploi et d'accès à des stages ou à de la formation en entreprise. Cette compétence commune implique nécessairement une collaboration étroite entre la Halde et les services de l'inspection du travail, au bénéfice des victimes des discriminations et de la protection de l'ordre public social. La connaissance privilégiée de l'entreprise par les agents de l'inspection du travail et l'expérience qu'ils possèdent dans leur mission de lutte contre les discriminations syndicales constituent des atouts, qu'il convient de valoriser au bénéfice de la lutte contre les autres formes de discriminations.

La présente note a pour objectif de préciser, dans le cadre de la loi du 30 décembre 2004 qui a créé la Haute Autorité et de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances qui a sensiblement étendu ses prérogatives, les conditions dans lesquelles peut être mis en place et développé un partenariat actif et efficace en matière de lutte contre les discriminations entre la Haute Autorité et les services d'inspection du travail. Ce partenariat doit s'organiser et se développer dans le respect des missions et des prérogatives qui leur sont propres. Il doit permettre de faire disparaître les situations de discrimination dans les meilleures conditions d'efficacité. Cette collaboration doit conduire à une meilleure cohérence et éviter des interventions redondantes lorsque la Haute Autorité ou un service d'inspection du travail est saisi successivement ou simultanément de la même plainte. Elle doit également concourir à l'amélioration des réponses apportées aux victimes des discriminations par les agents de la Halde et de l'inspection du travail.

Cette circulaire vient s'ajouter à la circulaire du 7 avril 2006 du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire qui précise les modalités de coopération entre les préfets et la Haute Autorité.

I. – PRÉSENTATION DE LA HALDE

La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) a été créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 (*JO* du 31 décembre 2004). Elle a été officiellement installée le 23 juin 2005 par le Président de la République. Elle est une autorité administrative indépendante, mise en place dans le cadre de la transposition en droit français des directives européennes 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2002/73/CE du 23 septembre 2002 sur les discriminations.

Au terme de l'article 1^{er} de la loi, la Haute Autorité est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Sa mission est d'aider les victimes de discriminations à faire valoir leurs droits et à faire respecter leur dignité, selon la volonté du législateur.

Elle accompagne et conseille la victime d'une discrimination afin de faire cesser les faits discriminatoires et/ou lui permettre d'obtenir réparation. Elle peut l'aider à constituer son dossier, notamment en réunissant les pièces auxquelles l'intéressé ne peut avoir accès, en vue d'une procédure administrative ou judiciaire.

Elle dispose d'un pouvoir de médiation pour procéder à la résolution à l'amiable des différends portés à sa connaissance (art. 7, al. 2 et 3, de la loi).

Elle peut proposer, dès lors que l'action publique n'est pas engagée, à l'auteur des faits une transaction avec versement d'une amende transactionnelle ne pouvant excéder 3 000 euros pour une personne physique et 15 000 euros pour une personne morale, et indemnisation de la victime. La transaction est homologuée par le procureur de la République. En cas de refus de la proposition de transaction, ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée, la Halde peut faire une citation directe devant le tribunal.

Elle peut saisir le procureur de la République des faits portés à sa connaissance susceptibles de constituer un crime ou un délit (art. 12, al. 1^{er}).

Elle peut, enfin, émettre des recommandations pour remédier à toute pratique discriminatoire ou en prévenir le renouvellement.

Toute personne peut la saisir directement, ou par l'intermédiaire d'un parlementaire, ou conjointement avec une association. Sur la base des informations qu'elle recueille ou des signalements qui lui sont communiqués, la Haute Autorité peut également se saisir d'office.

Pour accomplir sa mission, la Halde est dotée de larges pouvoirs. Elle peut exiger des explications et se faire communiquer des informations et des documents auprès de toute personne physique ou morale (art. 5, al. 2). Les autorités publiques et les administrations ou services qui en dépendent sont tenues de répondre à ses demandes d'information ou de documents et de faciliter ses travaux d'investigation. A la demande de la Halde, elles doivent saisir les corps de contrôle en vue de faire des études, des vérifications et des enquêtes relevant de leurs attributions. Les ministres informent la Haute Autorité des suites données à ces demandes (art. 6).

La Haute Autorité peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe. Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, elle peut saisir le juge des référés pour ordonner toute mesure d'instruction utile (art. 9).

Les personnes sollicitées par la Haute Autorité pour fournir des informations et des documents sont déliées du secret professionnel, réserve faite des personnes exerçant certaines professions judiciaires et juridiques (art. 10).

La Haute Autorité dispose par ailleurs de la possibilité de déléguer ses propres enquêteurs pour procéder à des vérifications sur place, y compris dans les locaux professionnels. Elle doit pour cela avoir obtenu l'accord préalable du mis en cause. En cas d'opposition du responsable des lieux, le président de la Halde peut saisir le juge des référés afin d'autoriser les vérifications sur place (art. 8).

Les agents de la Halde, assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République, peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination (art. 11-1 et 11-3).

II. – RAPPEL DES MISSIONS ET DES PRÉROGATIVES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

A. – Au titre de sa compétence générale de veiller à l'application de la législation du travail, l'inspection du travail est chargée de s'assurer du respect par les entreprises des dispositions inscrites dans le code du travail relatives aux discriminations et selon les modalités prévues à l'article L. 611-1 de ce code.

En application du code du travail, les agents de l'inspection du travail ont compétence à l'égard des discriminations portant sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme ou l'état de santé, l'état de grossesse ou le handicap.

Toutes les étapes de la vie professionnelle sont concernées comme notamment, la procédure de recrutement, l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, la rémunération, les mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat de travail.

Les discriminations peuvent être directes ou indirectes, au sens visé par les directives CE 2000/43 et 2000/78.

Une discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons liées à l'un des critères de discrimination prohibés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes présentant l'un des critères de discrimination prohibés par rapport à d'autres personnes, à moins que ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

La violation des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail n'est pas pénalement sanctionnée par le code du travail. Toutefois, il appartient aux agents de l'inspection du travail de trouver les moyens adéquats pour en assurer l'application effective. Ils veillent, en particulier, au respect de la non-discrimination au cours des visites d'entreprise et dans les décisions qu'ils sont amenés à prendre.

B. – Certaines discriminations spécifiques peuvent cependant faire l'objet d'une sanction pénale prévue par le code du travail :

- les discriminations en raison du sexe prévues à l'article L. 123-1 (pénalités L. 152-1-1) ;
- les discriminations en raison de l'activité syndicale prévues à l'article L. 412-2 (pénalités L. 481-3).

Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal sanctionnent toutes les discriminations fondées sur l'un des motifs illégitimes susvisés (origine, sexe, âge, situation de famille, état de santé...) lorsqu'elles se produisent à l'occasion de certains événements précis de la vie professionnelle :

- l'embauche ;
- la sanction disciplinaire ;
- le licenciement ;
- l'accès au stage.

Les articles L. 611-1, L. 611-4 et L. 611-6 du code du travail donnent compétence aux inspecteurs et contrôleurs du travail pour relever par procès-verbal les infractions constatées aux dispositions du code du travail et à celles des 3^o et 6^o de l'article 225-2 du code pénal.

Lorsqu'il constate qu'une offre d'emploi, de stage ou de formation est subordonnée à l'un des critères prohibés ou qu'il est mis entrave à l'exercice normal d'une activité économique en raison d'un de ces critères (2^o et 4^o de l'article 225-2 du code pénal), l'agent de l'inspection du travail adresse au procureur de la République un signalement sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale.

C. – Dans le cadre de leur mission de lutte contre les discriminations, les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent mettre en œuvre leurs pouvoirs habituels d'enquête, tels que déplacement dans l'entreprise ou audition de témoins en dehors de la présence de l'employeur ou de son représentant.

En outre, ils disposent de pouvoirs élargis facilitant l'accès à tous les éléments pouvant permettre de mettre en évidence une discrimination. Ainsi, l'article L. 611-9 du code du travail donne aux agents de contrôle accès à tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence d'une discrimination. Il peut s'agir notamment des dossiers de candidature (CV, comptes rendus d'entretien, résultats des tests d'embauche, rapports d'un cabinet de recrutement), des dossiers individuels des salariés, des fiches de notation ou d'appréciation, des éventuels fichiers informatiques portant des informations sur les salariés ou des demandes de formation.

Le refus opposé à l'accès à ces documents est constitutif du délit d'obstacle à fonction visé à l'article L. 631-1 du code du travail.

III. – MODALITÉS DE COLLABORATION ENTRE LA HALDE ET L'INSPECTION DU TRAVAIL

A. – ÉCHANGES D'EXPÉRIENCES ET DE BONNES PRATIQUES

Il est essentiel que des liens privilégiés puissent se nouer entre la Haute Autorité et les services d'inspection du travail. Dans cette perspective, des échanges d'expériences et de bonnes pratiques, des réflexions conjointes sur la méthodologie de contrôle en matière de lutte contre les discriminations doivent être encouragés tant au niveau des administrations centrales que des services déconcentrés. Ils permettront de mieux coordonner et valoriser les actions menées par les agents de l'inspection du travail et ceux de la Haute Autorité.

La Haute Autorité peut solliciter la participation de membres du corps de l'inspection du travail à des groupes de travail ou à des travaux d'études, de réflexion ou de recherches qu'elle conduit dans le cadre des missions qui lui sont reconnues par la loi.

La Haute Autorité peut également solliciter des membres de l'inspection du travail pour recenser des personnes susceptibles d'être reconnues comme experts dans le cadre de ses activités de médiation.

Les administrations centrales concernées comme les services déconcentrés, notamment régionaux, peuvent demander la participation de représentants de la Haute Autorité à des groupes de travail ou de réflexion, en particulier dans le cadre de la définition et le suivi de politiques d'actions dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, les deux institutions peuvent être associées aux actions de formation de leurs membres respectifs portant sur ce sujet. Ainsi, l'INTEFP et les directions régionales pourront solliciter la participation de représentants de la Haute Autorité à l'élaboration, voire à l'animation, de formations relatives à la lutte contre les discriminations.

La Haute Autorité pourra recevoir en stage des agents de l'inspection du travail dans le cadre de leur formation initiale.

B. – LES MODALITÉS DE COLLABORATION

Le législateur a explicitement demandé aux autorités publiques de faciliter les investigations de la Haute Autorité. En outre, il relève des attributions de cette dernière d'encourager et de soutenir les différents acteurs agissant contre les discriminations comme l'inspection du travail.

L'objectif du partenariat prévu par la loi et encouragé par la présente circulaire est double. Il conduit la Haute Autorité et l'inspection du travail à mettre en œuvre leurs compétences et pouvoirs afin de faciliter, enrichir et promouvoir leurs actions respectives. Il cherche à limiter les interventions parallèles et non concertées sur un même dossier, afin d'optimiser les moyens mis en œuvre et accroître la pertinence de l'action publique.

1. L'information conjointe

Afin d'appuyer et de renforcer leurs actions, l'inspection du travail et la Haute Autorité s'informent mutuellement des actions qu'elles mènent en matière de lutte contre les discriminations. Chacune veille à soutenir, dans la limite de ses attributions, les actions de l'institution partenaire. Cette coopération s'effectue dans le respect des règles déontologiques qui s'imposent à l'inspection du travail, et notamment l'obligation de discrétion professionnelle.

Lors de ses premiers contacts avec un réclamant, la Haute Autorité vérifie l'existence éventuelle d'une saisine par l'intéressé de l'inspection du travail. Le cas échéant, elle prend contact avec l'autorité administrative (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ou direction régionale du travail des transports) dont relève l'agent de contrôle compétent pour connaître les suites données à la plainte et envisager conjointement les modalités d'une action pertinente. De même, lorsqu'il reçoit une plainte relative à une discrimination, l'agent de l'inspection du travail se renseigne sur une éventuelle saisine de la Haute Autorité. Le cas échéant, il se rapproche de celle-ci afin de coordonner les interventions.

Il est souhaitable que la Haute Autorité informe préalablement l'autorité administrative géographiquement compétente de son intention de déléguer ses enquêteurs sur des lieux de travail.

Lorsqu'elle l'estime utile, l'autorité administrative transmet à la Haute Autorité une note circonstanciée concernant des faits dont est saisi un service d'inspection du travail, accompagnée des échanges de lettres adressées à un employeur dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Sur la base de ces informations et après avoir pris contact avec l'agent concerné, la Haute Autorité peut décider de s'autosaisir. Dans les cas de discrimination visées par le code pénal (embauche, sanction, licenciement, refus de stage), cette autosaisine peut aboutir, lorsque les éléments suffisants ont été réunis, à la mise en œuvre de la procédure d'amende transactionnelle. En cas de refus de la transaction ou d'inexécution, la Haute Autorité peut faire une citation directe devant le tribunal correctionnel.

L'autorité administrative est invitée à porter à la connaissance de la Haute Autorité l'existence des procès verbaux et des rapports établis par les services d'inspection du travail, en matière de lutte contre les discriminations, en indiquant la date de transmission et le numéro d'enregistrement au parquet. Sur la base de cette information, la Haute Autorité se rapproche du procureur de la République compétent. Dans le courrier de transmission de la procédure au parquet, celui-ci est avisé qu'il peut solliciter les observations de la Haute Autorité, conformément à l'article 13 de la loi portant création de la HALDE.

Lorsqu'elle l'estime utile, la Haute Autorité transmet à l'inspection du travail les recommandations qu'elle notifie à un employeur mis en cause. Elle lui précise les suites données à ces recommandations. L'inspection du travail est invitée à en suivre la mise en œuvre dans les entreprises concernées, selon les modalités qui lui semblent les plus appropriées.

La Haute Autorité informe l'inspection du travail des transmissions qu'elle fait parvenir au procureur de la République. L'information indique l'identité de l'entreprise mise en cause ainsi que les faits visés. La Haute Autorité fait part à l'inspection du travail des suites données à cette transmission.

2. La communication de documents

a) Afin de pouvoir réunir le plus grand nombre d'éléments pertinents dans l'instruction des réclamations qu'elle reçoit, le législateur a donné à la Halde un large pouvoir d'accès aux documents détenus par les personnes privées et par les autorités publiques. Ainsi, dans le cadre de leurs relations avec la Halde, il a délié du secret professionnel les personnes qui y sont soumises.

Dans ce cadre, la Halde peut demander à l'autorité administrative dont relève l'inspection du travail communication des documents et éléments d'information nécessaires à l'instruction d'une réclamation.

La Haute Autorité accompagne sa demande d'une note présentant les faits dont elle est saisie et les éléments en sa possession.

La communication à la Halde de toute information ou de tout document ne peut se faire qu'en stricte application de l'article 15 de la convention OIT n° 81 et de l'article 20 de la convention OIT n° 129. Afin de garantir la confidentialité absolue des plaintes reçues par l'inspection du travail, l'agent de contrôle ne pourra transmettre celles-ci qu'après avoir occulté dans les documents les mentions permettant d'identifier les plaignants.

Le même traitement sera réservé aux témoignages reçus par l'agent de contrôle contre la garantie d'une stricte confidentialité. Les témoignages recueillis par l'agent de contrôle à son initiative, après avoir informé la personne entendue de l'utilisation qui pourra être faite de ses dires, peuvent être communiqués à la Haute Autorité. Mention de cet avertissement est portée dans le rapport ou les documents contenant des témoignages.

Lorsque la Haute Autorité, dans le cadre du traitement d'une réclamation souhaitera avoir accès à un procès-verbal dressé par un agent de contrôle dans la même affaire ou dans une affaire similaire intéressant l'entreprise concernée, la communication de ce document n'est possible qu'après que la Haute Autorité a obtenu du procureur de la République compétent l'autorisation de poursuivre son investigation et d'accéder au document visé.

Les procès verbaux ayant fait l'objet d'un classement sans suite par le parquet pourront être communiqués à la Haute Autorité sans procédure préalable.

b) Il apparaît essentiel que la Haute Autorité puisse s'appuyer sur les compétences des agents de l'inspection du travail en matière d'investigations et compte tenu de leur connaissance pratique des entreprises dépendant de leur ressort.

Aussi, dans le cadre d'un partenariat effectif, et conformément aux dispositions de la loi portant création de la Haute Autorité, celle-ci peut demander à l'autorité administrative (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ou direction régionale du travail des transports) de faire procéder par l'inspection du travail à une enquête sur les faits dont elle est saisie.

La Haute Autorité transmet à l'appui de sa demande une note présentant les faits, les éléments en sa possession et ceux qu'elle souhaite obtenir.

L'agent de contrôle sollicité par l'autorité administrative dont il relève est invité à porter une attention particulière à cette demande d'intervention de la Haute Autorité afin de faciliter la réunion des éléments utiles et contribuer efficacement à la lutte contre les faits discriminatoires allégués. Les agents intéressés de la Haute Autorité se tiennent à sa disposition pour préparer le contrôle et analyser les informations recueillies.

L'agent de contrôle informe la Haute Autorité des résultats de son intervention en lui transmettant notamment, sous couvert de son autorité administrative, copie des pièces réunies et des éventuels courriers échangés avec l'entreprise.

L'agent de l'inspection du travail conserve le libre choix des actions de contrôle qu'il entend mener. Il est souhaitable que la décision de ne pas donner suite à la demande de la Haute Autorité fasse en pratique l'objet d'une brève information auprès de la Haute Autorité.

L'inspection du travail peut également, sous couvert de son autorité administrative, prendre attache de la Haute Autorité pour bénéficier du concours d'un de ses agents dans le cadre d'une enquête.

3. Les demandes d'avis

Afin de conforter leurs actions et trouver un appui méthodologique comme technique, les agents de l'inspection du travail se mettent directement en relation avec la Haute Autorité pour solliciter auprès d'elle un avis, une expertise juridique ou communication de notes, articles ou ressources jurisprudentielles en sa possession.

4. Les instructions conjointes

La Haute Autorité et l'inspection du travail peuvent, en fonction de la particularité d'un dossier, réaliser conjointement tout ou partie d'une enquête portant sur des faits de discrimination.

Dans cette hypothèse, les attributions de chaque institution et les modalités d'intervention propres à chacune sont définies préalablement. Les finalités de l'enquête commune sont évoquées afin de prévenir toute divergence quant aux suites à donner aux éventuels constats pouvant préjudicier à la pertinence de l'action ou aux intérêts légitimes de la victime.

IV. – ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Pour mieux connaître l'action de l'Etat en matière de lutte contre les discriminations dans le monde du travail, les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, les directions régionales du travail des transports et les services régionaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles sont invités à transmettre chaque année au mois de janvier à leur administration centrale un bilan (modèle en annexe) de l'action de l'inspection du travail dans ce domaine, en faisant mention, le cas échéant, des suites réservées aux procédures transmises au procureur de la République et des suites civiles connues des services.

Par ailleurs, une analyse qualitative de l'action menée sur le terrain, par type de procédure, est jointe à ce bilan.

La Haute Autorité fera état de ce bilan dans son rapport annuel. Elle établira, chaque année, après concertation avec les services centraux concernés, un rapport, tant quantitatif que qualitatif, sur les relations et les actions menées avec l'inspection du travail.

V. – MISE EN ŒUVRE DE LA PRÉSENTE CIRCULAIRE

Afin de faciliter la mise en œuvre effective de cette circulaire, d'assurer et d'animer les collaborations souhaitées, chaque partenaire désigne au niveau national un référent dont les coordonnées suivent.

La Halde est située 11, rue Saint-Georges, 75009 Paris, tél. : 01-55-31-61-00, télécopie : 01-55-31-61-49. Elle dispose d'un site internet www.halde.fr et d'une ligne téléphonique de renseignements sur les discriminations et les modalités de sa saisine : 08 1000 5000.

Au sein de la Haute Autorité, les agents de l'inspection du travail peuvent prendre l'attache de Frédéric Burnier, inspecteur du travail détaché auprès de la Haute Autorité, frederic.burnier@halde.fr ; 01-55-31-61-64.

Les agents de l'inspection du travail peuvent également trouver auprès du ministère dont ils relèvent l'appui des référents suivants :

- pour la direction de la population et des migrations : emmanuelle.hamel@social.gouv.fr ; tél. : 01-40-56-42-22 ;
- pour la direction générale du travail : pascal.froudiere@drt.travail.gouv.fr ; tél. : 01-44-38-25-47 ;
- pour la délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle : mission marché du travail : nicole.chauveau@dgefp.travail.gouv.fr ; tél. : 01-44-38-28-76 ;
- pour la direction générale de la forêt et des affaires rurales : daniele.rubio@agriculture.gouv.fr ; tél. : 01-49-55-48-12 ;
- pour l'inspection générale du travail des transports : catherine.mosmann@equipement.gouv.fr ; tél. : 01-40-81-70-93.

Les agents référents de la Haute Autorité et ceux des ministères concernés se tiennent à la disposition des services déconcentrés pour participer à des réunions de présentation ou à des groupes de travail relatifs à sa mise en œuvre effective.

Le directeur de la population et des migrations,
P. BUTOR

Le directeur général du travail,
J.-D. COMBREXELLE

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
J. GAEREMYNCK

*Le directeur général de la forêt
et des affaires rurales,*
A. MOULINIER

L'inspecteur général du travail des transports,
A. GOUTERAUX

**Bilan de l'activité de l'inspection du travail
en matière de lutte contre les discriminations (1)**

I. – ANALYSE QUALITATIVE DE L'ACTION MENÉE

II. – NOMBRE D'INTERVENTIONS

D'initiative
Sur plainte

III. – NATURE DE LA DISCRIMINATION RÉELLE OU INVOQUÉE

Offre d'emploi
Refus d'embauche
Accès à un stage ou à une formation
Refus d'accès à un stage ou à une formation
Déroulement de carrière (affectation professionnelle, promotion, reclassement, etc.)
Rémunération
Sanction disciplinaire
Non-renouvellement ou rupture du contrat de travail

IV. – MOTIF DE LA DISCRIMINATION RÉELLE OU INVOQUÉE

Activités syndicales ou mutualistes
Sexe
Situation de famille
Age
Origine ou appartenance à une race, une ethnie ou à une nation
Opinion politique
Conviction religieuse
Santé ou handicap
Grossesse
Apparence physique, patronyme
Mœurs et orientation sexuelle

V. – SUITES DONNÉES

1. Nombre de discriminations non établies
2. Nombre de discriminations établies
 - Nombre d'observations notifiées
 - Nombre de procès-verbaux ou de rapports transmis au procureur de la République
 - Autre qualification juridique retenue des faits

VI. – DES CONTACTS ONT-ILS ÉTÉ PRIS AVEC LA HALDE POUR LE TRAITEMENT DE CES AFFAIRES

VII. – DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LE TRAITEMENT DE CES AFFAIRES

VIII. – AUTRES COMMENTAIRES

(1) A faire parvenir, selon le service d'inspection du travail concerné :
– à la direction de la population et des migrations, sous-direction de l'accueil et de l'intégration, bureau de l'emploi et de la formation (Emmanuelle Hamel, tél : 01-40-56-42-22, emmanuelle.hamel@social.gouv.fr) et à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Nicole Chauveau, tél : 01-44-38-28-76, nicole.chauveau@dgefp.travail.gouv.fr) ;
– à la direction générale de la forêt et des affaires rurales, sous-direction du travail et de l'emploi ;
– à l'inspection générale du travail des transports.