

DISCRIMINATIONS LDDH-M

Guide juridique contre les discriminations

mai 2013

**Agir
au
quotidien
pour
faire
vivre
les
droits
de
tous**



LDH-NC

LDH de Nouvelle-Calédonie

contact@ldhnc.nc – 74 16 72

DISCRIMINATIONS LDH-KM

"Nous dédions cet ouvrage à la mémoire de notre ami Alfred Paono HAMIN, qui a accompagné notre lutte contre les discriminations depuis son commencement.

Alfred, tu étais un bâtisseur. Ton sens de l'amitié, du devoir, ton enthousiasme et ta sagesse ont imprégné nos consciences.

Repose en paix, frère, nous poursuivons le combat. Le jour viendra d'un monde fraternel et juste, à ton image".



LDH-NC
contact@ldhnc.nc

Directeur de la Publication : Elie POIGOUNE
Mise en forme et maquette : Géraldine LEFEVRE
Tirage à 2000 exemplaires - mai 2013

Le Mot du Président

Elie POIGOUNE

Le peuple kanak a mené un combat difficile contre le colonialisme en réclamant ses droits exprimés par l'article 1 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques

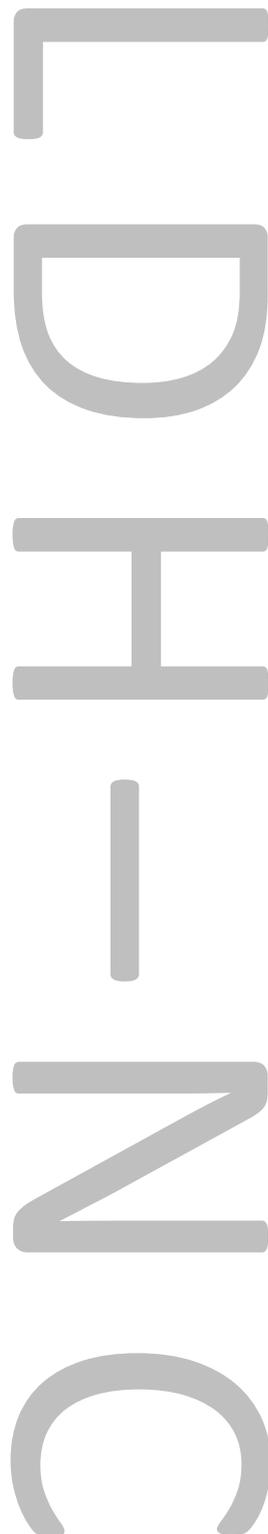
Tous les peuples ont le droit de disposer d'eux-mêmes. En vertu de ce droit, ils déterminent librement leur statut politique et assurent librement leur développement économique, social et culturel.

C'est, en partie, pour respecter ce droit que les Accords de Matignon-Oudinot et l'Accord de Nouméa ont été signés par les indépendantistes, les non-indépendantistes et l'Etat Français.

Ces accords engagent la Nouvelle-Calédonie dans un processus de décolonisation jusqu'en 2018 et va se poursuivre après.

Pour mettre fin à ces discriminations, il est prévu dans l'Accord de Nouméa des mesures de rééquilibrage ou de discrimination positive en faveur du peuple kanak : Formation 400 cadres et Cadre Avenir, pleine reconnaissance de la culture kanak, partage du pouvoir politique, transfert des compétences, répartition favorable aux Provinces Nord et Iles pour le FIP (Fonds Intercommunal de Péréquation).

La Ligue des Droits de l'Homme et du Citoyen de Nouvelle-Calédonie se bat contre toutes les formes de discriminations, celles subies par tous les hommes et toutes les femmes de ce Pays.



"Les Hommes naissent libres et égaux en droit"

*"La loi doit être la même pour tous,
soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse"*

DECLARATION DES DROITS DE L'HOMME ET DU CITOYEN
26 AOUT 1789

Présentation

du guide juridique contre les discriminations de Nouvelle-Calédonie

Ce guide juridique élaboré par les membres de la **Commission Racisme et Discrimination** de la Ligue des Droits de l'Homme et du Citoyen de Nouvelle-Calédonie est à destination des professionnels, des associations et des particuliers confrontés aux discriminations.

Cette commission de la LDH-NC a en effet souhaité adapter le guide juridique contre les discriminations de la LDH, aux dispositions en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

Le guide juridique contre les discriminations de la LDH-NC a donc pour vocation de présenter les outils et les procédures ouvertes aux victimes de discriminations afin de faciliter leur démarche, tout en prenant en compte **les spécificités locales**.

Ces procédures peuvent être de plusieurs natures : contentieuses ou non contentieuses, "territoriales", nationales ou internationales, pour agir devant les tribunaux et/ou constater les cas de discriminations.

Sur le plan international, on soulignera l'importance de la Cour européenne des droits de l'homme qui a pris en compte les spécificités locales dans l'application du droit en Nouvelle-Calédonie.

Avant de décliner l'ensemble de ces procédures, ce guide dans une première partie, définit les différentes notions de discriminations (directes, indirectes, multiples) et en trace les contours historiques.

Ce guide a été réalisé par Julie BEUROIS, Lyvia BRIAULT, Leslie GOBILLE, Adéline HMEUN et Géraldine LEFEVRE, membres de la Commission Racisme et Discrimination.

Ce guide est l'adaptation du guide juridique contre les discriminations de la LDH, réalisée par Véronique PIED (service juridique de la LDH) et Cécile DUCHESNE (stagiaire au service juridique)

Conception et mise en page
Géraldine LEFEVRE

Sommaire

Avant-propos

- De la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, à la Déclaration universelle des droits de l'Homme
- De la Déclaration universelle des droits de l'Homme au droit européen
- La situation en Nouvelle-Calédonie

Les discriminations

- Qu'est-ce qu'une discrimination ?
- Les discriminations légitimes
- Les formes de discrimination

Les procédures ouvertes aux victimes

- **Les procédures nationales**
 - Le recours devant les juridictions nationales : pénales, civiles et administratives
 - Le défenseur des droits
- **Les procédures européennes et internationales**
 - Le recours devant la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH)
 - Le recours devant la Cour de justice de l'Union européenne
- **Les procédures non contentieuses**
 - Au niveau européen
 - Au niveau international

Annexes

Avant-propos

Le concept de discrimination, tel que défini par le Code pénal, trouve son origine dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle. Auparavant, ce concept, au même titre que le principe d'égalité, était inexistant au sein des sociétés occidentales, puisque l'ordre social est alors organisé autour du principe de hiérarchie. Tous les régimes précédant la République fondent ainsi des sociétés inégalitaires. Ce n'est qu'au XVIII^{ème} siècle, sous l'influence de la philosophie des Lumières, que les sociétés occidentales adoptent progressivement un modèle social fondé sur **l'égalité**.

De la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen à la Déclaration universelle des droits de l'Homme

En France, la **Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen** du 26 août 1789, véritable charte fondatrice de la société égalitaire, déclare pour la première fois que "*les Hommes naissent libres et égaux en droit*" et que "*la loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse*"¹.

Le cours de l'histoire démontre que ce principe de l'égalité de droit s'il est proclamé, est toutefois restreint à une portée politique. Jusqu'à la seconde moitié du XX^{ème} siècle, des inégalités de droit persistent dans la plupart des sociétés occidentales comme l'esclavage, la ségrégation raciale aux Etats-Unis et en Afrique du Sud, la colonisation, le traitement réservé aux femmes (en matière d'emploi, d'adhésion syndicale, du droit de vote...). C'est dans ce contexte que les luttes politiques apparaissent pour une égalité de droit effective.

Il faut attendre la fin de la Seconde Guerre mondiale pour que ces luttes politiques aboutissent avec l'abolition progressive des différences légales de traitement. La prise de conscience universelle, résultant sans doute de l'atrocité du conflit mondial, prend corps avec la proclamation le 10 décembre 1948, de la **Déclaration universelle des droits de l'Homme** (DUDH), véritable pierre angulaire de **l'égalité de droit entre les Hommes**.

¹ Respectivement **articles 1er et 6 de la DDHC**.

Ce texte inscrit le principe d'égalité comme un idéal à atteindre en faisant de l'Homme en sa qualité de citoyen, un sujet de droits politiques, économiques et sociaux. L'égalité de droit a pour corollaire nécessaire **le principe de non-discrimination**, lequel sera consacré pour la première fois à l'article 2 de la DUDH.

La DUDH impulse l'avènement d'autres conventions internationales relatives aux droits de l'Homme, comme la **Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales**, en 1950.

La discrimination se définit comme le fait de traiter un groupe social de manière plus défavorable que les autres en fonction de critères extrinsèques (fortune, éducation, lieu d'habitation...) et/ou de critères intrinsèques (sexe, origine, handicap).

A partir des années 1950, toute rupture dans l'égalité entre les individus peut être qualifiée de discrimination. Au sens courant, la discrimination s'entend comme le fait de traiter un groupe social de manière plus défavorable que les autres en fonction de critères extrinsèques (fortune, éducation, lieu d'habitation...) et/ou de critères intrinsèques (sexe, origine, handicap...), le but étant d'appliquer à ces "minorités visibles" un traitement différentiel. La discrimination suppose alors un **écart entre une égalité de droit et une inégalité de fait**.

De la Déclaration universelle des droits de l'Homme au droit européen

Dans un contexte où la société actuelle évolue dans le sens d'un libéralisme économique et social et d'une généralisation de la concurrence entre les individus, les minorités visibles se trouvent désavantagées par rapport aux autres et ainsi, ne bénéficient pas de la même égalité des chances. Afin de prévenir toute forme de déséquilibre entre les groupes sociaux et rétablir une certaine égalité des chances, la Communauté européenne a été le précurseur de la mise en place d'un cadre juridique définissant le principe de non-discrimination.

A cet égard, des directives² ont été adoptées en vue d'ériger le principe de non-discrimination en principe général du droit communautaire, dont la Cour de justice de l'Union européenne assure le respect. En vertu du principe de la hiérarchie des normes, les

² A titre d'exemple, la liste n'étant pas exhaustive :

- directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

textes communautaires ont une valeur supérieure au droit national. Ainsi, l'ensemble de leurs dispositions, relatives au principe de non-discrimination, est source de grande influence : elles sont aujourd'hui pour la plupart intégrées dans la norme nationale.

En France, les autorités nationales luttent contre les discriminations au moyen d'un système répressif efficace et par l'adoption de politiques de rééquilibrage appelées "discriminations positives"³. Il s'agit d'un ensemble de mesures visant à favoriser certaines personnes appartenant à des catégories dont des membres subiraient ou auraient subi des discriminations systématiques. A titre d'exemple, **la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés** impose à toute entreprise de vingt salariés ou plus d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés. Néanmoins, parce qu'elle constitue une rupture du principe de l'égalité de droit, la politique de mise en œuvre des discriminations positives reste mineure et suscite toujours de nombreuses oppositions (voir page suivante)

Aux côtés de l'Etat, la société civile s'engage à lutter contre les discriminations notamment par des campagnes d'observation, la publication de rapports annuels visant à la sensibilisation de l'opinion publique et enfin, la dénonciation de toutes formes de discrimination.

Ainsi, ce guide élaboré par la LDH-NC a vocation à fournir les outils juridiques nécessaires pour assurer la garantie des droits dans le respect du principe de non-discrimination.

La situation en Nouvelle-Calédonie

La situation *sui generis* de la Nouvelle-Calédonie doit également être prise en compte.

L'Accord de Nouméa du 5 mai 1998⁴ et la loi organique modifiée du 19 mars 1999⁵ constituent la toile de fond de cette étude.

***Sui generis* est un terme latin de droit, signifiant "de son propre genre" : il qualifie une situation juridique dont la singularité prévient tout classement dans une catégorie déjà répertoriée et nécessite de créer des textes spécifiques.**

Si la Nouvelle-Calédonie, les Provinces et les communes possèdent des compétences propres, aucun acteur institutionnel ne doit être écarté de la lutte contre les discriminations. De surcroît, la Nouvelle-Calédonie est liée par les engagements de la France et se doit de respecter les règles de droit international en la matière.

³ La LDH conteste l'utilisation de ce terme qui est une mauvaise traduction de "l'Affirmative Action" menée aux Etats-Unis.

⁴ Accord sur la Nouvelle-Calédonie signé à Nouméa le 5 mai 1998.

⁵ Loi organique n° 99-209 modifiée du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie.

Il convient de rappeler que le principe de non-discrimination a une résonance particulière en Nouvelle-Calédonie. Le pays est confronté aux difficultés qui sous-tendent une société pluriethnique accentuées par la vulnérabilité de certains groupes de personnes tels que les femmes, les homosexuels, les personnes en situation de handicaps.

Au-delà de ces entités, se révèle aussi un autre groupe de personnes dont la protection de l'identité a été consacrée : le peuple kanak, peuple autochtone. C'est bien dans la volonté d'assurer la garantie des droits sans discrimination et la protection de l'identité kanak que le principe de non-discrimination trouve toute sa quintessence.

Au vu des spécificités du droit local, un guide juridique sur les discriminations apparaît donc essentiel en Nouvelle-Calédonie.

Discrimination positive et affirmative action

La discrimination positive aux États-Unis ("*Affirmative action*") a été mise en place lors de la lutte pour les droits civiques et l'abolition de la ségrégation raciale. Depuis le début des années 1980, certaines voix se sont élevées contre ces programmes de discrimination positive.

Daniel Sabbagh, spécialiste de "*affirmative action*", considère que les politiques de discriminations positives américaines sont efficaces à court terme et ont permis par exemple aux étudiants issus des minorités ethniques d'être plus nombreux dans les universités. Avec la croissance démographique des groupes minoritaires, les différences raciales ou ethniques s'effacent. Par conséquent, de nombreux experts estiment que les inégalités se réduisent et que les programmes de discrimination positive deviennent superflus.

Sous l'effet de ces politiques, entre 1971 et 2002, le nombre des femmes noires exerçant des fonctions de responsable est par exemple passé de 0,4 % à 2 %, celui des hommes de 1 % à 3,1 %. De même, la présence des minorités à l'intérieur des conseils d'administration des entreprises a augmenté, 76 % d'entre eux n'étant plus uniformément blancs (John D. Skrentny, *L'affirmative action américaine en déclin*, *Le Monde diplomatique*, mai 2007)

La discrimination positive a été remise en cause dès la fin des années 1970. En 1978, la Cour suprême condamne les quotas de la faculté de médecine de l'Université de Californie. A partir de 1996, un référendum d'initiative populaire met fin à l'*affirmative action* dans les universités publiques en Californie, en Floride, dans l'État de Washington, au Michigan et au Nebraska. Entre le milieu des années 1990 et 2000, la discrimination positive a été supprimée dans les universités du Texas, du Mississippi et de la Louisiane. Le 28 juin 2007, la Cour suprême interdit la discrimination positive à l'entrée des écoles publiques américaines, à cinq voix contre quatre.

Les discriminations

Répondant aux injonctions formulées par la Communauté européenne, le législateur français a introduit une définition des notions de discriminations directes et indirectes fidèlement calquées sur celles que déclinent les directives européennes.

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Le Code pénal définit la discrimination, dans son **article 225-1⁶**, comme :

"Toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison d'une série de motifs prohibés, au nombre desquels figurent l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, l'état de grossesse, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses et les activités syndicales".

E
X
E
M
P
L
E
S

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

une personne mélanésienne se voit refuser un logement social au motif que l'immeuble héberge déjà beaucoup de mélanésiens et que le bailleur souhaite favoriser la mixité sociale

un propriétaire refuse la vente de son appartement à une association d'enfants handicapés parce que l'assemblée des co-propriétaires estime que cela dévaloriserait le bien

⁶ **Article 225-1 du Code pénal** : "Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée".

Ces distinctions peuvent se manifester dans différents domaines visés par la loi : l'emploi, l'éducation, le logement, le service public et l'accès aux biens et aux services. **L'article 225-2 du Code pénal** précise que la discrimination est répréhensible lorsqu'elle consiste :



- 1) à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service
- 2) à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque
- 3) à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne
- 4) à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des motifs prohibés
- 5) à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des motifs prohibés
- 6) à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L.412-8 du code de la sécurité sociale ...

Les discriminations légitimes

Les dispositions relatives à l'interdiction des discriminations ne font pas obstacle aux différences de traitement dès lors qu'elles sont **légitimes**.

En effet, une différence de traitement ne constitue pas une discrimination pour autant :

- qu'elle soit objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime
- et qu'elle réponde à une exigence nécessaire et proportionnée.

E
X

des recrutements réservés aux hommes ou aux femmes pour un rôle d'acteur ou un travail dans un établissement fréquenté exclusivement par l'un ou l'autre sexe. Voir le site officiel de l'administration française : <http://vosdroits.service-public.fr/F19448.xhtml>

Ces critères sont d'ailleurs expressément prévus par les dispositions du Code du travail de Nouvelle-Calédonie⁷ dans son **article Lp. 471-2**, qui prévoit que "*les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont **objectives, nécessaires et appropriées***".

La jurisprudence du Conseil d'Etat énonce également que lorsque les administrés ne sont pas dans des situations comparables, la différence de traitement est légitime pour autant qu'elle soit manifestement proportionnée aux différences de fait existantes⁸.

⁷En France, **Article 1133-1 du Code du travail** : le principe de non-discrimination ne fait pas obstacle aux différences de traitement "*lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée*".

⁸**CE 18 décembre 2002, Duvignères** (CE Section, 18 déc. 2002 Mme Duvignères n°233618, voir site Légifrance.gouv.fr)

Les formes de discrimination

Il existe plusieurs formes de discrimination. Afin de se conformer aux objectifs des directives européennes, la loi n°2008-496 du 27 mai 2008⁹ a notamment pour objet de définir les notions de discrimination **directe et indirecte**.

Selon la Loi n°2008-496 du 27 mai 2008

Il existe plusieurs formes de discrimination, directe et indirecte, voire multiple.

La discrimination directe correspond à *"la situation dans laquelle sur le fondement de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, de sa religion [...], une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable¹⁰".*

La discrimination indirecte est constituée par *"une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés¹¹".*

discrimination directe

- une offre d'emploi qui interdirait aux femmes de postuler
- un délégué syndical qui n'a bénéficié d'aucune promotion de 1993 jusqu'à ce jour. Le réclamant, infirmier dans un centre hospitalier spécialisé, a saisi la HALDE d'une réclamation relative à l'absence d'évolution de sa carrière fondée sur ses activités syndicales. Il a bénéficié lors des évaluations, pour chaque critère d'évaluation de notes allant de 4 à 4,75, la note 4 correspondant à "très bon" et la note maximum de 5 correspondant à "exceptionnel". Pourtant, depuis qu'il a atteint le huitième échelon de la classe normale du grade d'infirmier psychiatrique en 1993, il n'a bénéficié d'aucune promotion. Dans le même temps, des agents, ayant atteint le huitième échelon à la même époque que lui ou plusieurs années après lui, ont déjà pu accéder à la classe supérieure. L'enquête a montré que l'activité syndicale du réclamant a été explicitement prise en compte dans l'appréciation de sa manière de servir. Les parties ayant donné leur accord, la HALDE a organisé une médiation. (**Délibération n° 2010-132 du 31 mai 2010**)

discrimination indirecte

- une pratique consistant à exclure d'un régime de pension d'entreprise, les salariés à temps partiel est indirectement discriminatoire à l'égard des femmes et ce, compte tenu du fait qu'elles représentent majoritairement l'ensemble des travailleurs à temps partiel (**CJCE, arrêt Bilka, 13 mai 1986, aff.170/84**)

⁹ Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

¹⁰ et ¹¹ Article 1er, alinéa 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008

La discrimination inclut également :

- "Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (...) et tout agissement à connotations sexuelles, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant"¹², c'est-à-dire un harcèlement discriminatoire.
- "Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé"¹³.

Outre les discriminations directes et indirectes, il existe une autre forme de discrimination, **la discrimination multiple**. C'est une forme de discrimination fondée sur plusieurs motifs différents de discrimination, comme par exemple, la discrimination d'une personne de sexe féminin atteinte d'un handicap ou encore celle d'un homme homosexuel d'origine étrangère. Ici les motifs de discrimination sont doubles : sexe et handicap, orientation sexuelle et origine.

Le concept de discrimination multiple a pris en effet de l'importance avec l'ajout de nouveaux motifs de discrimination : race ou origine ethnique, âge, handicap, religion ou conviction et orientation sexuelle. La discrimination multiple se produit dans toutes les sphères et les secteurs de la vie sociale : le marché du travail, l'enseignement, l'accès aux services et au logement, la protection sociale ...

Un rapport de la Commission européenne de septembre 2007 fait état de ces discriminations multiples, tant sur le plan pratique que juridique.¹⁴ Il recommande des mesures pour augmenter la capacité de reconnaître et d'identifier les cas de discriminations multiples et la sensibilisation à la nécessité de les combattre. Il analyse ainsi la manière particulière dont est vécue la discrimination basée sur deux ou plusieurs motifs et formule un certain nombre de recommandations dans les domaines de la recherche, de la législation, de la sensibilisation, de la promotion des bonnes pratiques, de la collecte de données, de la formation et de l'enseignement, du développement des ONG.

La notion de discrimination multiple a été reconnue explicitement lors de la Conférence des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance (Durban (Afrique du Sud, 2001).

L'étude montre que ce sont les femmes des minorités ethniques qui sont le plus touchées par le phénomène de discrimination multiple.

Par ailleurs, l'Union européenne a bénéficié d'un développement important dans la législation anti-discrimination et pris de nombreuses initiatives : incorporation de l'article 13 dans le Traité de l'Union européenne de 1999, adoption de 2 directives anti discrimination (2000), programme de lutte contre les discriminations, Année européenne de l'égalité des chances pour tous en 2007.

¹² Article 1er, alinéa 3, 1° de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

¹³ Article 1er, alinéa 3, 2° de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

¹⁴ "Lutte contre la discrimination multiple : pratique, politiques et lois", Commission européenne, septembre 2007, site Europa : <http://europa.eu>

Les procédures

ouvertes aux victimes de discrimination

En matière de lutte contre les discriminations, il existe un arsenal d'outils et de procédures à la fois contentieuses et non contentieuses, tant au niveau national, qu'eupéen ou international.

Ce guide se propose d'en faire une présentation afin de faciliter les démarches des victimes de discrimination qui souhaitent agir devant les tribunaux dans le cadre des procédures contentieuses ou saisir les instances nationales, européennes ou internationales dans le cadre de procédures non contentieuses. Cette sensibilisation permettra de faire progresser la lutte contre les discriminations.

Le mot contentieux désigne toute procédure destinée à faire juger par un tribunal une ou des prétentions opposant une ou des personnes à un ou plusieurs auteurs.

Le contraire de matière contentieuse est matière gracieuse.

***Dictionnaire du droit privé
Serge Braudo***

<http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/matiere-gracieuse.php>

L'accent est toutefois mis sur les procédures applicables en Nouvelle-Calédonie pour agir devant les tribunaux ou saisir le défenseur des droits (*voir les procédures nationales, tant pénales, civiles et administratives*). Pour chacune des juridictions, ce guide fait le point sur les démarches à suivre : quel tribunal peut être saisi ? Par qui ? Sous quel délai ? Comment ? ...

Ce guide fait également un focus sur les procédures et instances européennes et internationales, avec la Cour européenne des droits de l'Homme, la Cour de justice de l'Union européenne, le Comité européen des droits sociaux, les instances de l'ONU... Il présente également les traités internationaux qui consacrent le principe de non-discrimination.

Les procédures nationales

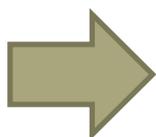
Les procédures nationales permettent deux types de recours pour les victimes de discrimination : le recours contentieux en agissant **devant les tribunaux** ou le recours non contentieux, en saisissant **le défenseur des droits**.

Agir devant les tribunaux

La principale difficulté en matière de discrimination est de rapporter la preuve de l'infraction. Il est rare en pratique que l'auteur de la discrimination commette la maladresse d'exprimer ouvertement le motif discriminatoire par écrit ou devant des témoins. Ainsi se pose la question de la **charge de la preuve**.

Par ailleurs, lorsqu'une personne est victime de discrimination et souhaite agir devant les tribunaux, elle a la possibilité d'exercer son action devant plusieurs types de juridictions : pénales, civiles et/ou administratives. Il est donc important de déterminer si le litige en cause relève :

- de la compétence du **juge judiciaire** ou du **juge administratif**
- et **quelles sont les règles en matière de preuve** du fait discriminatoire (qui et comment apporter la preuve ?)



Afin d'être pratique, ce guide présentera pour chaque juridiction, un schéma de procédure reprenant ces éléments.

Déterminer la nature du recours

Les activités de l'administration relèvent généralement de la compétence des juridictions administratives. Ainsi, le **juge administratif** est compétent dès lors que :

- le litige met en cause une personne publique
- le litige est relatif à une activité d'intérêt général ou de service public
- le litige est relatif à une activité mettant en œuvre des prérogatives de puissance publique. Il s'agit de pouvoirs que ne détiennent pas les personnes privées, qui permettent à l'administration d'imposer sa volonté et qui lui sont transmis par le pouvoir exécutif dont elle dépend.

Ainsi lorsque par exemple, l'Administration prend une décision à l'encontre d'un administré, elle peut sous certaines conditions la faire exécuter d'elle-même sans en demander

la permission au juge à la différence d'un particulier (ex : un propriétaire souhaitant faire expulser un locataire).

Le **juge judiciaire** peut toutefois s'avérer compétent en matière administrative, notamment pour les activités de gestion privée de l'administration ou lorsque l'administration porte gravement atteinte à une liberté fondamentale et que cette atteinte ne peut se rattacher à aucun pouvoir de l'administration (*c'est ce qu'on appelle la voie de fait*).

Enfin, indépendamment de la **répartition des compétences entre les juridictions** administratives et judiciaires, le juge national est aussi le juge du **droit communautaire**. Dans la mesure où les normes communautaires sont directement invocables par les particuliers devant les juridictions nationales, le juge national est compétent pour interpréter le droit français à la lumière des règlements et des directives du droit communautaire. Une personne victime de discrimination peut par exemple s'adresser au juge français compétent en invoquant directement une violation des directives européennes relatives à la lutte contre les discriminations notamment lorsque la norme nationale est en concurrence avec celles-ci.

La France possède une organisation originale de ses tribunaux qui sont séparés en deux ordres juridictionnels : la justice judiciaire et la justice administrative.

Cette distinction est consacrée par la loi des 16 et 24 août 1790, qui interdit aux juges judiciaires de connaître des contentieux relatifs à l'administration ou au travail des fonctionnaires. L'administration n'est pas pour autant soustraite à tout contrôle juridictionnel : des tribunaux spécifiques ont été créés pour connaître des litiges impliquant les personnes publiques. Originellement très dépendantes du pouvoir exécutif, ces juridictions ont acquis une autonomie et une impartialité équivalentes à celles caractérisant la justice judiciaire. L'existence d'un ordre juridictionnel administratif indépendant a même été consacrée en 1987 comme un principe à valeur constitutionnelle.

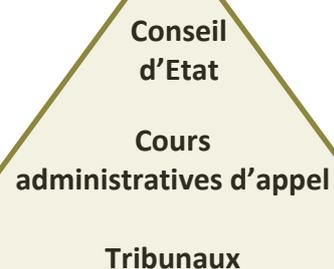
À l'intérieur de ces deux ordres, les tribunaux et cours sont agencés selon une structure pyramidale :

- les juridictions dites de 1^{ère} instance (ou de 1^{er} degré) constituent la base de cette organisation
- les juridictions d'appel (ou de 2nd degré) sont formées des cours qui jugent les recours formés contre les décisions prises par les juridictions de 1^{ère} instance
- au sommet de chaque ordre, une juridiction de cassation est chargée de contrôler et d'harmoniser l'application de la loi telle qu'elle est mise en œuvre par les autres juges (qu'on appelle les "juges du fond") : la Cour de cassation pour l'ordre judiciaire, et le Conseil d'État pour l'ordre administratif. (VOIR SCHEMA DETAILLE EN ANNEXE)

Juridictions de l'ordre judiciaire



Juridictions de l'ordre administratif



La France connaît deux ordres de juridictions, l'un de droit commun pour régler les litiges entre les simples justiciables - l'ordre dit **judiciaire** - et l'autre pour régler les litiges entre l'Administration et les administrés - l'ordre **administratif**. L'ordre judiciaire regroupe les juridictions dites civiles et les juridictions pénales.

Ces précisions sont importantes, car lorsque "l'on va en justice", les règles à connaître diffèrent en fonction de l'ordre et du type de juridiction auquel on s'adresse.

Les juridictions civiles règlent les litiges mettant en cause une autre personne privée (particulier ou entreprise). Par opposition aux juridictions pénales, elles n'infligent pas de peines, mais tranchent un conflit (divorce, tutelle, licenciement, consommation, héritage, etc.). On distingue 5 chambres dites civiles pour les opposer à la chambre criminelle. Mais parmi ces chambres civiles, on distingue encore 3 chambres civiles au sens premier du terme (droit civil), une chambre commerciale et une chambre sociale. En Nouvelle-Calédonie, s'ajoute la juridiction coutumière.

Les juridictions pénales (appelées également répressives) sanctionnent les atteintes aux personnes, aux biens ou à la société. Elles sont chargées de juger les personnes soupçonnées d'une infraction (délit de fuite, cambriolage, escroquerie, publicité trompeuse...).

La justice pénale s'exerce à un triple niveau selon la catégorie d'infraction commise. Le terme d'infraction est le terme générique qui couvre l'ensemble des atteintes à des règles pénales et qui, dans un ordre de gravité croissant, sont classées en contraventions, délits et crimes. Les contraventions relèvent du **tribunal de police**, les délits du **tribunal correctionnel** et les crimes de la **cour d'assises**. Le personnel du tribunal de police est composé de magistrats du tribunal d'instance, celui du tribunal correctionnel, de magistrats du tribunal de grande instance. Les juges professionnels qui siègent à la Cour d'assises, au sein d'un jury populaire composé de jurés citoyens, sont des conseillers de la Cour d'appel. Le deuxième degré de juridiction pour les affaires pénales provenant des tribunaux de police ou correctionnels est assuré par la chambre des appels correctionnels de la Cour d'appel.

Les juridictions administratives sont chargées des conflits avec l'Administration. Elles sont compétentes pour tout litige mettant en cause l'État, une collectivité locale un établissement public (hôpital, établissement scolaire...), une personne privée chargée d'un service public (ordre professionnel, fédération sportive ...). Tout comme pour les juridictions civiles et pénales, on distingue plusieurs degrés de juridictions (Tribunal administratif, Cour d'appel et Conseil d'Etat, voir schéma en annexe).

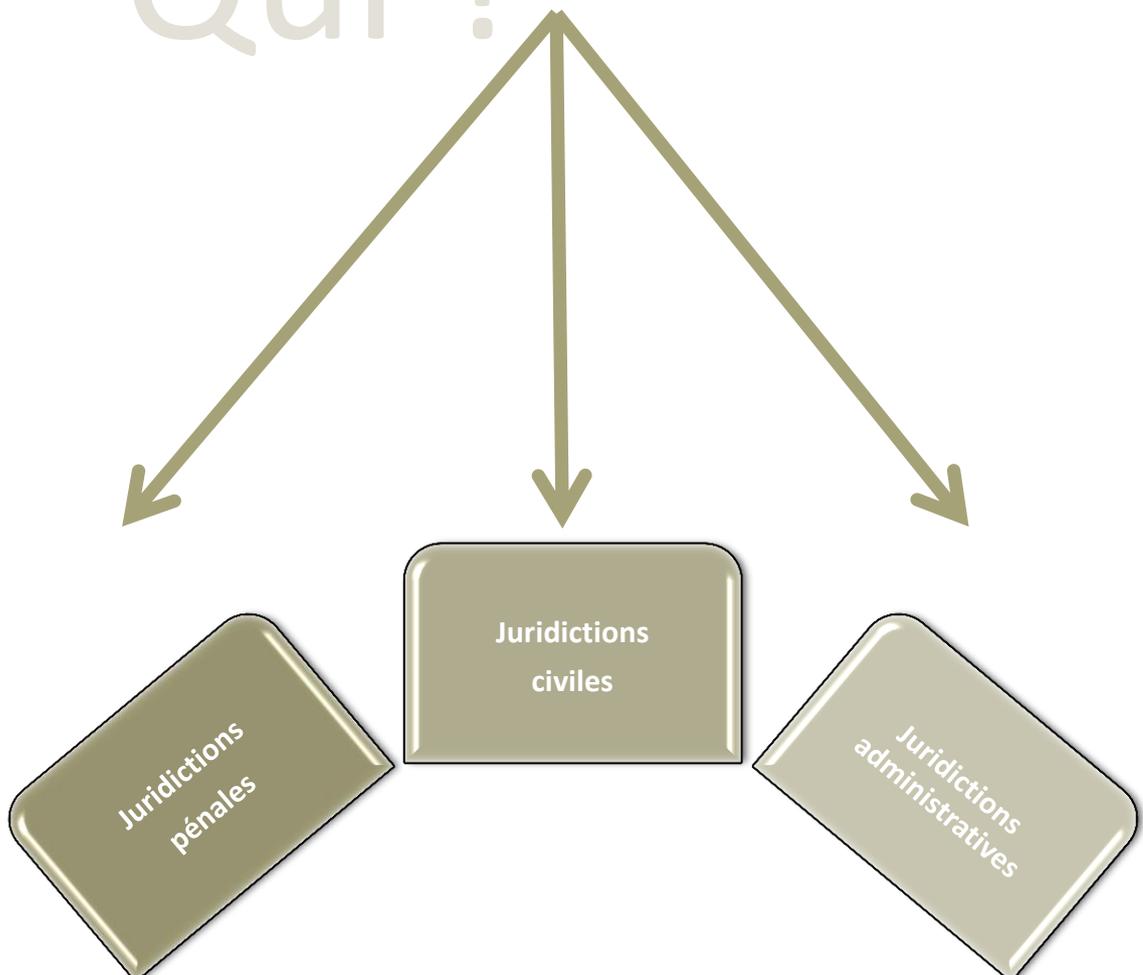
Voir l'organisation juridictionnelle française avec les différents ordres : administratif et judiciaire, en annexe sur le site <http://www.les-infostrateges.com/article/0511119/l-organisation-juridictionnelle-francaise> ou sur le site de la Cour d'appel de Nouméa (adresse pages suivantes).

Afin de faciliter les démarches des victimes de discrimination, ce guide, pour chacune de ces juridictions fait le point sur les procédures à suivre :



- Qui peut saisir la juridiction?
- Quel tribunal peut être saisi ?
- Sous quel délai ?
- Comment saisir ?
- Comment procéder pour le dépôt de plainte ?
- Comment faire la preuve de la discrimination ?

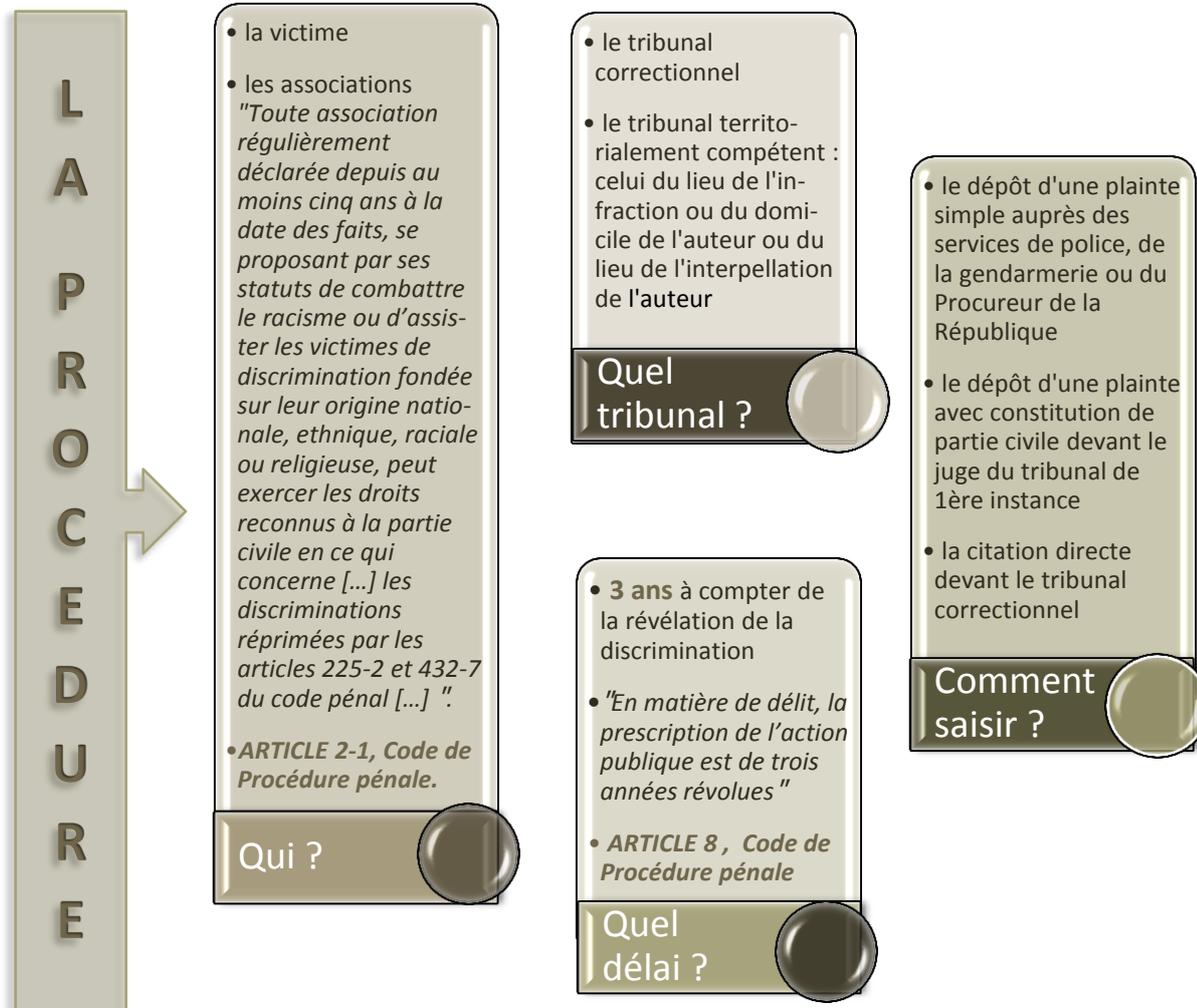
Quel tribunal ?
Comment ?
Quel délai ?
Qui ?



Recours

devant les juridictions pénales

L'action pénale vise à sanctionner l'auteur d'une discrimination prohibée par la loi. La discrimination est un **délit**.



L'action civile en réparation du dommage causé par un crime, un délit ou une contravention appartient donc à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction (**Article 2-1 du Code de procédure pénale**).

La victime d'une discrimination peut donc directement recourir au juge, mais la jurisprudence montre toutefois l'importance du rôle des associations et de leurs interventions¹⁵.

¹⁵ LM. Danti-Juan, Discriminations, Rép. Pénal Dalloz 1996, p. 8.

3 moyens

à la disposition de la victime pour enclencher des poursuites pénales

Le dépôt de plainte simple : la plainte est l'acte par lequel une personne qui s'estime victime d'une discrimination en informe le Procureur de la République, directement par lettre ou par dépôt à un service de police ou de gendarmerie. Elle permet à la victime de demander à l'autorité judiciaire la condamnation pénale de l'auteur (peine d'emprisonnement, d'amende, ...). C'est le Procureur de la République qui décide de la suite à donner à cette plainte (**voir schéma du dépôt de plainte en annexe**).

La police judiciaire est tenue de recevoir les plaintes déposées par les victimes d'infractions à la loi pénale et de les transmettre, le cas échéant, au service ou à l'unité de police judiciaire territorialement compétent. Tout dépôt de plainte fait l'objet d'un procès-verbal et donne lieu à la délivrance immédiate d'un récépissé à la victime. Si elle en fait la demande, une copie du procès-verbal lui est immédiatement remise. (**Article 15-3 du Code de procédure pénale**).

Le dépôt de plainte avec constitution de partie civile : elle permet à une personne qui se prétend lésée, ou à une association¹⁶, (sous certaines conditions) de déclencher les poursuites pénales et de devenir partie civile au procès. La plainte avec constitution de partie civile peut être déposée après un dépôt de plainte infructueux¹⁷, soit que le procureur de la République ait classé sans suite, soit qu'il n'ait pas répondu dans un délai de 3 mois.

La citation directe devant le tribunal correctionnel : la citation directe est une procédure simple qui permet à la victime de discrimination de saisir directement le tribunal compétent en informant la personne mise en cause du lieu et de la date de l'audience, sans avoir à demander au Procureur de la République de faire une enquête ou à saisir un juge d'instruction. Elle n'est possible que pour les **délits et les contraventions**. Elle peut être faite par la victime **partie civile ou par le ministère public**. Elle ne peut pas être utilisée lorsqu'une mesure d'instruction est obligatoire ou lorsque l'auteur des faits est inconnu.

Attention, une main courante n'est pas une plainte. Le dépôt sur main courante est un moyen permettant de donner une date à des événements d'une certaine gravité. Ce registre n'a qu'un rôle purement informatif et n'a, en aucun cas, la valeur d'un dépôt de plainte.

La plainte est une démarche tendant à poursuivre l'auteur de faits en justice afin de le faire condamner. Ainsi, les services de police et de gendarmerie ont l'obligation d'enregistrer votre plainte et n'ont absolument pas le pouvoir d'en apprécier le bien fondé, le Procureur de la République étant seul compétent pour décider de poursuivre l'infraction ou de classer la plainte sans suites.

¹⁶ Sous certaines conditions : les associations de défense des victimes à condition qu'elle soit déclarée depuis au moins 5 ans à partir de la date des faits, qu'elles aient pour vocation de défendre ou d'assister les victimes et d'avoir recueilli l'accord de la victime, du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal.

¹⁷ Cette condition préalable du dépôt de plainte n'est pas requise en cas de crime, de délits de presse ou de certaines infractions au Code électoral

Comment ?

procéder pour déposer une plainte

Pour le dépôt de plainte simple : en envoyant une **lettre recommandée avec accusé de réception** au Tribunal de Grande Instance¹⁸ (Tribunal de Première Instance à Nouméa) du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction. Cette lettre doit préciser :

- l'état civil complet du plaignant
- le récit détaillé des faits, la date et le lieu de l'infraction
- le nom de l'auteur présumé s'il est connu du plaignant. À défaut, il convient de déposer plainte contre X
- les noms et adresses des éventuels témoins de cette infraction
- éventuellement, la description et l'estimation provisoire ou définitive du préjudice, si il est connu
- les documents de preuve à disposition : certificats médicaux constatant les blessures, arrêts de travail, factures diverses, constats en cas de dégâts matériels.

Nom	Madame, Monsieur le Procureur
Prénom	de la République
Date et lieu de naissance	Palais de Justice
Adresse	Faubourg Blanchot
Tél	2 Boulevard extérieur - BP F4 98848 NOUMEA
	Nouméa, le

Objet : dépôt de plainte pour.....
Contre.....

Madame, Monsieur le Procureur,

Je soussigné(e), nom, prénom, domicilié(e) à ..., exerçant la profession de....., porte plainte contre ... nom, prénom (ou X si auteur(s) inconnu(s)), domicilié(e) à, pour les motifs suivants :

Détaillez et expliquez les faits de manière précise :

Aussi, au vu de ces éléments, je souhaite porter plainte contre Nom, prénom (ou X) et souhaite me constituer partie civile. Vous trouverez ci-joint les pièces justificatives à l'appui de ma demande.

Je vous saurais gré, Madame, Monsieur le Procureur de la République, de bien vouloir prendre en considération ma demande et de m'informer de la suite légale que vous donnerez à cette affaire.

Je vous prie de croire en ma haute considération.

Signature

Pièces jointes :

Copie de la carte d'identité

Tous les éléments de preuve et témoignages, certificats médicaux nécessaires pour appuyer votre demande

Le Procureur de la République en vertu du pouvoir de l'opportunité des poursuites¹⁹, peut décider

- soit de déclencher ou non des poursuites pour un fait présentant les caractéristiques d'une infraction
- soit de mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites
- soit de ne pas poursuivre, le plaignant reçoit alors un avis de classement sans suite qui doit être motivé.²⁰

¹⁸ En Nouvelle Calédonie, Tribunal de Première Instance de Nouméa

¹⁹ **Article 40-1 du Code de procédure pénale.** "En vertu de ce principe, le Procureur de la République peut décider de ne pas déclencher de poursuites pour un fait présentant les caractéristiques d'une infraction (ex : quand une infraction est constatée, le procureur peut classer l'affaire même s'il connaît l'auteur du délit) ; l'obligation de poursuivre ne s'impose que lorsqu'il apparaît que l'infraction ou les circonstances de sa commission ont un caractère tel que la poursuite est requise dans l'intérêt public."

²⁰ **Article 40-2 du code de procédure pénale :** "Le Procureur de la République avise les plaignants et les victimes, si elles sont identifiées, ainsi que les personnes ou autorités mentionnées au deuxième alinéa de l'article 40, des poursuites ou des mesures alternatives aux poursuites qui ont été décidées à la suite de leur plainte ou de leur signalement. Lorsqu'il décide de classer

S'il conteste la décision, **le plaignant** peut former un recours auprès du procureur général ou déposer une plainte avec constitution de partie civile.

Pour le dépôt de plainte avec constitution de partie civile : le courrier est adressé **en recommandé avec accusé de réception** au juge d'instruction du Tribunal de Grande Instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction (TPI de Nouméa). La lettre doit être datée, signée et doivent figurer, en plus des mêmes informations que le dépôt de plainte simple :

- une déclaration indiquant clairement la volonté de la victime de se constituer partie civile
- l'adresse où contacter le demandeur
- la demande de dommages-et-intérêts si elle est connue

Ce mode de déclenchement des poursuites entraîne la mise en mouvement automatique de l'action publique. Le juge d'instruction peut fixer une **consignation**. C'est une somme d'argent demandée au plaignant destinée à garantir le paiement d'une éventuelle amende dans le cas où la constitution de partie civile s'avérerait **abusive ou dilatoire** (ayant eu pour but de retarder le jugement). Cette somme est restituée si la procédure confirme la bonne foi de l'auteur de la plainte. Le juge peut également l'en dispenser, notamment si le plaignant a droit à **l'aide judiciaire** (voir encadré ci-dessous).

Le juge d'instruction peut fixer une consignation : somme d'argent demandée au plaignant pour garantir le paiement d'une éventuelle amende.

Pour la citation directe devant le tribunal correctionnel dans le ressort duquel a eu lieu la discrimination, le demandeur doit disposer :

- des éléments suffisants pour prouver la culpabilité de l'auteur sans enquête complémentaire
- des éléments prouvant l'étendue du préjudice

Attention

La citation directe est un acte remis à l'auteur de l'infraction par un huissier de justice, invitant la personne mise en cause à se présenter devant le tribunal compétent. Il doit donc préciser le lieu, l'heure et la date de l'audience.

La citation directe peut se retourner contre la victime. Si le tribunal relaxe la personne attaquée, il peut mettre à la charge de la victime les frais engagés par le défendeur et la condamner à des dommages-et-intérêts et à une amende civile en cas de procédure abusive.

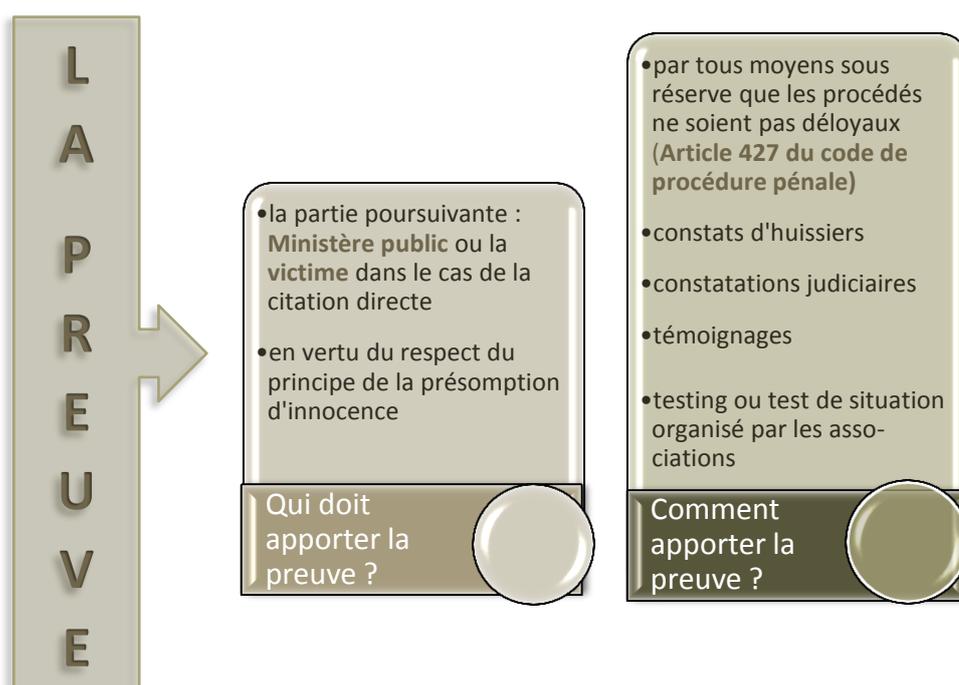
L'aide judiciaire vous permet sous certaines conditions de revenus, de bénéficier d'une prise en charge des honoraires et frais de justice (avocat, huissier, expertise,...) par la Nouvelle-Calédonie (Délibération n°482 du 13 juillet 1994).

Si vous ne connaissez pas d'avocat susceptible de prendre en charge votre affaire, il vous en sera désigné un d'office. En fonction du niveau de ressources, la Nouvelle-Calédonie prend en charge, soit la totalité des frais de justice (aide totale), soit une partie d'entre eux (aide partielle). L'aide peut également être accordée, à titre exceptionnel, aux personnes morales (associations, syndicats) à but non lucratif dont le siège social est situé en Nouvelle-Calédonie.

Au regard des décisions rendues par les juridictions pénales, un constat peut être fait : le délit de discrimination demeure insuffisamment réprimé. En ce sens, plusieurs circulaires du garde des Sceaux ont régulièrement invité les parquets à intensifier leur action dans le domaine de la lutte antiraciste. Au regard de l'importance des phénomènes discriminatoires²¹, leur répression reste néanmoins modeste.

Comment ?

faire la preuve de la discrimination en droit pénal



Comme nous l'avons précédemment mentionné, **l'article 8 de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000** ne s'applique pas en matière pénale (respect du principe de la présomption d'innocence), la charge de la preuve incombe ainsi à la partie poursuivante, c'est-à-dire au Ministère public ou à la victime dans le cas de la citation directe. Ce système probatoire a été confirmé par la chambre criminelle de la Cour de cassation dans plusieurs arrêts²² : *"Il appartient au plaignant et au Ministère public de rechercher ou de démontrer que le refus d'embauche a été inspiré par une intention discriminatoire dans la mesure où le délit de discrimination est une infraction intentionnelle supposant l'existence d'un dol spécial"*.

²¹ Rapport CNCDH sur la lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

²² **CA Paris, 8 mai 1989, Cass. crim, 1er déc. 1992**, n° 89-82.689 *"il appartient au plaignant et au ministère public de rechercher ou de démontrer que le refus d'embauche a été inspiré par une intention discriminatoire"* dans la mesure où *"le délit de discrimination est une infraction intentionnelle supposant l'existence d'un dol spécial"*

Cass. crim. 11 janv. 1994, n° 89-86.900 : la Cour de cassation a confirmé la décision d'une cour d'appel relaxant des gérants de discothèque poursuivis pour avoir refusé l'entrée dans leurs établissements de jeunes *"faisant partie d'un groupe d'arabes"* d'une cité voisine. Or, si la matérialité des faits n'était pas contestée, *"pas plus l'enquête préliminaire que le supplément d'information [...] ne permettent d'aller au-delà des constatations faites et d'imputer aux prévenus une volonté discriminatoire fondée sur l'origine raciale ou ethnique des clients, que si cette volonté peut être supposée, la nature des faits ne dispense pas les parties poursuivantes du respect des règles applicables en matière d'administration de la preuve, le doute devant profiter au prévenu"* selon la cour d'appel. La Cour de cassation a rejeté le pourvoi en considérant qu'elle se bornait à remettre en question l'appréciation souveraine par les juges, du fond des faits qui échappent à son contrôle.

Par conséquent, en droit pénal, c'est au Ministère public ou à la victime d'apporter la preuve de la discrimination et de son caractère intentionnel. Le principe de la liberté de la preuve (**article 427 du code de procédure pénale**) permet en pratique, d'atténuer les difficultés posées par la charge de la preuve de la discrimination.

En vertu de ce principe, le fait discriminatoire peut être prouvé par la victime **par tout moyen**, sous réserve que les procédés ne soient pas déloyaux : constats d'huissiers, constatations judiciaires ou encore témoignages.

Article 427, alinéa 1er du Code de procédure pénale

"Hors les cas où la loi en dispose autrement, les infractions peuvent être établies par tout mode de preuve et le juge décide d'après son intime conviction".

Ces dernières années, certaines associations ont développé des stratégies afin d'établir, de manière efficiente, la preuve de la discrimination. Cette méthode est couramment appelée le **testing** (ou test de situation). Le procédé du testing a été validé par la chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt important du 11 juin 2000²³.

La loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a d'ailleurs introduit dans le Code pénal le test de situation en tant que procédé de preuve : *"Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie."*²⁴

Les sanctions

La condamnation pénale : aux termes de l'**article 225-2 du Code pénal**, toute personne physique coupable de discrimination risque :

- jusqu'à **3 ans d'emprisonnement** et **5 400 000 CFP d'amende**
- jusqu'à **5 ans d'emprisonnement** et **9 000 000 CFP d'amende** pour les discriminations commises dans des lieux accueillant du public.

Par ailleurs, l'**article 225-4 du même code** prévoit que les personnes morales déclarées responsables pénalement des infractions définies à l'**article 225-2** encourrent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'**article 131-**

Conformément à l'article 806 du Code de procédure pénale, l'amende s'élève en euros à 45 000 et 75 000 (conversion selon l'indice de 120 CFP) : *"Dans les territoires d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie, les sanctions pécuniaires encourues en vertu du présent code sont prononcées en monnaie locale, compte tenu de la contre-valeur de l'euro dans cette monnaie".*

²³ Cass. crim., 11 juin 2002, n°01-85.559 : *Aucune disposition légale ne permet aux juges répressifs d'écarter les moyens de preuve produits par les parties au seul motif qu'ils auraient été obtenus de façon illicite ou déloyale ; qu'il leur appartient seulement, en application de l'article 427 du code de procédure pénale d'en apprécier la valeur probante après les avoir soumis à la discussion contradictoire".*

²⁴ Article 225-3-1 du Code pénal.

38, les peines prévues par les 2 à 5, 8 et 9 de l'**article 131-39**, notamment l'interdiction d'activité ou encore le placement sous surveillance judiciaire (...).



Article 131-38 du Code pénal : "Le taux maximum de l'amende applicable aux personnes morales est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques par la loi qui réprime l'infraction. Lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende encourue par les personnes morales est de 1 000 000 euros, soit 120 000 000 CFP.

Article 131-39 du Code pénal : "L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales ; le placement, pour une durée de cinq ans au plus, sous surveillance judiciaire ; la fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés ; l'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus ; la confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit ; ou encore l'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique."

Les dommages-et-intérêts : ils sont une compensation financière destinée à réparer le préjudice physique, moral ou matériel subi par une personne victime. Il appartient à la victime de présenter une demande destinée à compenser l'ensemble des préjudices subis.

Le juge ne pourra condamner la partie attaquée à verser un montant supérieur à la demande de la victime.

Les juridictions coutumières : si l'ensemble des parties est **de statut civil coutumier**, le tribunal correctionnel se déclare incompétent pour statuer sur la demande de dommages-et-intérêts et renvoie devant le Tribunal civil, complété des assesseurs coutumiers²⁵.



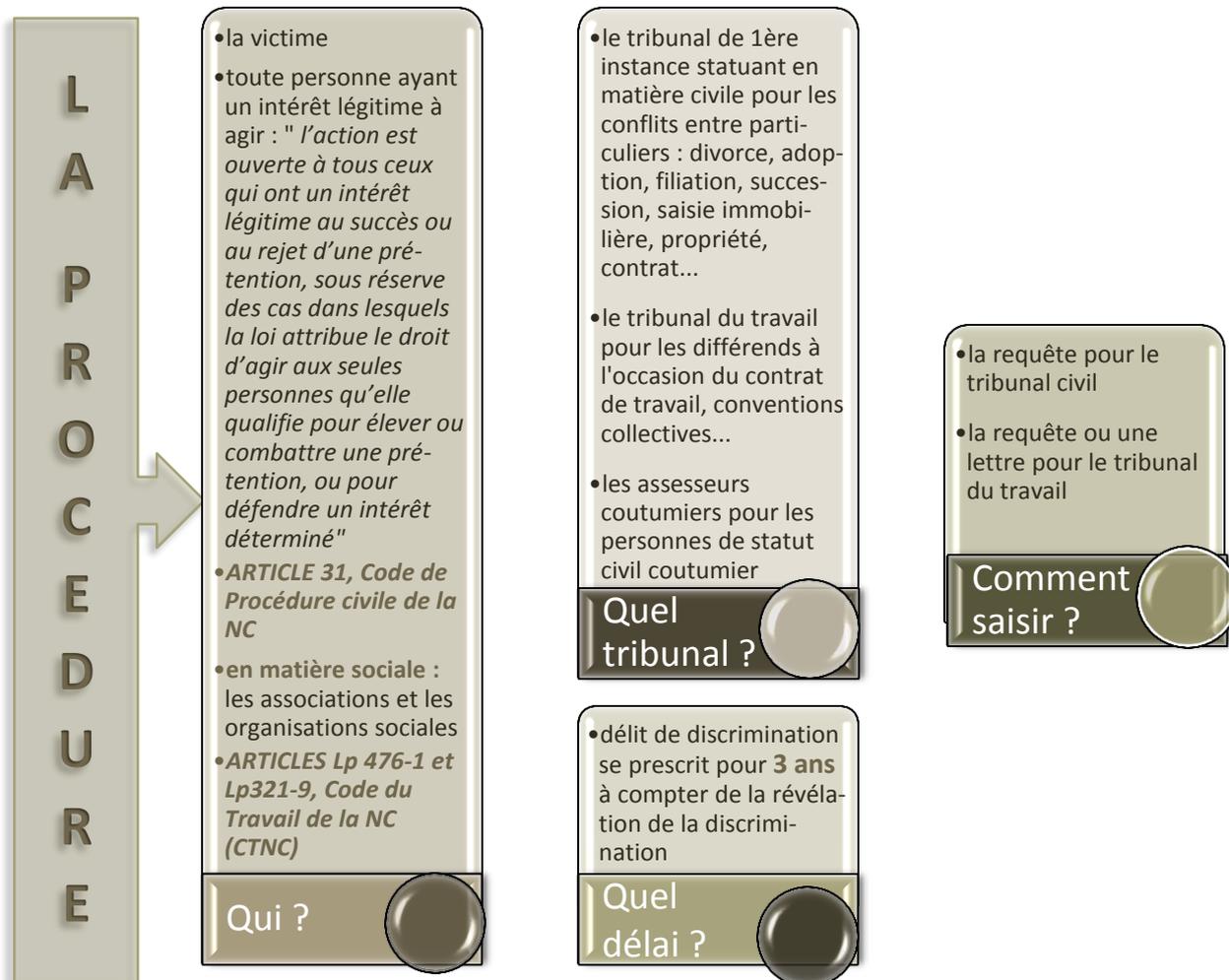
Attention Pour rappel, l'action civile en réparation du dommage causé par un crime, un délit ou une contravention appartient donc à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction. A noter que la renonciation à l'action civile ne peut arrêter ni suspendre l'exercice de l'action publique, sous réserve des cas visés à l'alinéa 3 de l'article 6 du Code de procédure pénale.

La renonciation à l'action civile n'arrête pas la procédure pénale qui suit son cours et le Procureur de la République peut poursuivre indépendamment de tout désistement de la victime).

²⁵ Articles 7 et 19 de la loi organique du 19 mars 1999

Recours devant les juridictions civiles

L'objectif d'un tel recours repose sur l'annulation de la mesure discriminatoire et la réparation du préjudice subi par la victime.



Au-delà de la victime elle-même, toute personne ayant un intérêt à agir peut exercer une action civile, notamment les associations et les organisations syndicales.

Les associations²⁶, "ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent titre [travailleurs handicapés] peuvent **aussi** exercer une action civile basée sur l'inobservation des prescriptions de ce même titre lorsque l'inobservation porte un préjudice à l'intérêt collectif qu'elles représentent" (article Lp. 476-1 du CTNC)²⁷.

²⁶ Les associations sont également recevables à ester en justice (article 31 du Code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie), mais cette disposition ne leur donne qu'un pouvoir d'intervention de portée générale. En France, l'**article L.1134-3 du Code du travail** dispose que «les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II [dudit code]», sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

²⁷ Pour plus de précisions, voir la loi du pays n° 2009-1 du 7 janvier 2009 – Art. 2

Par ailleurs, **les organisations syndicales**, (article Lp. 321-9 du CTNC) "*peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent*"²⁸.

E
X

"Ce jeune était noir, très noir, ça ne passait pas au niveau des clients, donc j'ai dit non. Je travaille avec des bourgeois, donc même si ce monsieur travaillait bien, peu importe, ça ne passait pas. Je ne suis pas raciste pour autant." C'est en ces termes qu'un employeur a expliqué son refus de prendre en stage un peintre en formation. Ce jeune saisit la HALDE qui a constaté que la candidature du réclamant avait été écartée en toute conscience du seul fait de sa couleur de peau. La HALDE a décidé de transmettre le dossier au Procureur de la République.

Délibération 2010-198 du 27 septembre 2010 (rapport de la HALDE 2010, page 38)

Le désistement de la partie civile, c'est-à-dire l'abandon de l'action civile devant le tribunal correctionnel, ne fait pas obstacle à la possibilité pour la victime de saisir la juridiction civile.

L'autorité de la chose jugée : les décisions de la juridiction pénale ont par contre, au civil, **l'autorité de la chose jugée** à l'égard de tous. Le juge civil ne peut donc pas méconnaître ce qui a été jugé au pénal : si, par exemple un employeur n'est pas condamné au pénal pour discrimination, la juridiction civile ne peut pas le condamner à verser des dommages-et-intérêts.

La juridiction civile doit respecter la décision de la juridiction pénale (arrêt de la chambre sociale du 3 novembre 2005 n°03-46839)²⁹.

"Attendu que les décisions de la juridiction pénale ont, au civil l'autorité de chose jugée à l'égard de tous et qu'il n'est pas permis au juge civil de méconnaître ce qui a été jugé par le tribunal répressif"

(Arrêt de la chambre sociale du 3 novembre 2005 n°03-46839)

²⁸ En France, l'article **L.1134-2 du Code du travail** dispose que "*les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental (...) ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II [dudit code] (...). L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir*".

²⁹ "*Attendu que les décisions de la juridiction pénale ont au civil l'autorité de chose jugée à l'égard de tous et qu'il n'est pas permis au juge civil de méconnaître ce qui a été jugé par le tribunal répressif*

Attendu que Mlle X..., employée depuis le 21 octobre 1998 en qualité de technicienne par l'Agence de développement, de formation, d'information et de coordination (ADFIC), a saisi le conseil de prud'hommes de demandes liées à la rupture du contrat de travail ainsi que d'une demande de dommages-et-intérêts en indemnisation de faits de harcèlement sexuel dont elle affirmait avoir été victime de la part de son supérieur hiérarchique lors d'un déplacement professionnel ; qu'à la suite de la plainte qu'elle a déposée à son encontre pour harcèlement sexuel, le tribunal correctionnel par jugement définitif du 28 septembre 2001, a relaxé l'intéressé des fins de poursuite

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de dommages-et-intérêts pour harcèlement sexuel, l'arrêt retient qu'il est établi que le supérieur hiérarchique s'est livré à des manœuvres de séduction et à des pressions diverses sur la salariée et qu'il n'importe que le tribunal correctionnel ait prononcé sa relaxe du chef de harcèlement sexuel, la qualification correspondant au délit pénalement sanctionné étant différente du comportement fautif de harcèlement sexuel dans des relations de travail et l'appréciation du juge prud'homal étant nécessairement différente de celle du juge pénal".

Juridictions ?

civiles pouvant être saisies pour la réparation du préjudice

Le **tribunal de Première instance** qui est le juge de droit commun, pour toutes les affaires non attribuées à d'autres juridictions.

Le **tribunal du Travail**³⁰, en vertu de l'article 100 de l'ordonnance

modifiée n°85-1181 du 13 novembre 1985 "*connaît des différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les employeurs et les salariés qu'ils emploient. Il se prononce sur tous les différends individuels relatifs aux conventions collectives ou aux arrêtés en tenant lieu. Sa compétence s'étend*

également aux différends nés entre salariés à l'occasion du travail".

Sur la compétence du tribunal du travail, voir article 879-1 du Code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie

Sur la compétence du tribunal de 1^{ère} instance voir annexe et site de la cour d'appel de Nouméa <http://www.ca-noumea.justice.fr/index.php/les-juridictions/droits-et-demarches/les-differentes-juridictions.html#proc>.

Le Code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) interdit les discriminations : "*dans l'offre d'emploi, l'embauche et dans la relation de travail, il est interdit de prendre en considération l'origine, le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, l'appartenance ou la non appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, l'opinion politique, l'activité syndicale, le handicap ou les convictions religieuses. Il en va de même en cas de sanction ou de licenciement d'un salarié. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit*" (article Lp. 112-1).



EX

"Cependant votre candidature ne peut être retenue au vu de la circonstance heureuse qui vous arrive et nous en sommes ravis pour vous". C'est en ces termes que la directrice des ressources humaines a informé par courrier électronique, le 19 janvier 2010, une salariée que sa candidature n'était plus retenue. La réclamante disposait d'une promesse d'embauche et devait prendre ses fonctions le 18 janvier 2010. Entre-temps elle avait annoncé sa grossesse. La HALDE considère que le délit de refus d'embauche en raison de la grossesse de la réclamante est établi et transmet le dossier au Procureur de la République compétent aux fins de poursuites

Délibération 2010-171 du 5 juillet 2010 (rapport de la HALDE 2010, page 40).

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte des motifs du jugement correctionnel du 28 septembre 2001 que la matérialité des faits de harcèlement sexuel et la culpabilité de celui auquel ils étaient imputés n'étaient pas établies, la cour d'appel a violé le principe susvisé.

³⁰ *Idem*. Sur la compétence du tribunal du travail, voir article 879-1 du Code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie. A noter qu'en France, "*le Conseil des prud'hommes est compétent pour tout litige entre employeur et salariés et entre salariés d'une même entreprise si ce litige a pour origine le travail. Il n'est donc pas compétent pour les litiges relatifs à l'embauche*". Toutefois, un arrêt de la Cour de cassation du 20 décembre 2006 énonce que "*le Conseil des Prud'hommes est compétent pour connaître de tout litige relatif à l'article L. 1132-1 du Code du travail. Par conséquent, en cas de pratiques discriminatoires dans la procédure de recrutement, la juridiction prud'homale est compétente*". (Cass. soc. 20 décembre 2006 n° 06-40662), Guide juridique de la LDH, p. 21.

Comment ?

saisir le tribunal

La saisine du tribunal civil est régie par les dispositions du Code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie. Le mode normal de saisine du tribunal est la **requête**. La procédure d'assignation est possible en cas d'urgence. La représentation des parties par un avocat **n'est pas obligatoire sauf en matière de divorce**³¹.

La saisine du tribunal du travail se fait par **requête** adressée au Greffe du tribunal du travail soit :

- en déposant personnellement au greffe du tribunal du travail ou au guichet d'accueil du Palais de Justice la requête contre récépissé de dépôt
- en envoyant une lettre recommandée avec accusé de réception

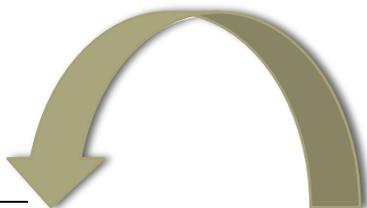
**Tribunal du travail de
Nouvelle-Calédonie**

**2 boulevard Extérieur
BP F4
98848 Nouméa Cedex**

Le tribunal compétent est celui du lieu de travail ou du domicile du demandeur³². La procédure devant le tribunal du travail est **gratuite, orale et contradictoire**³³. Les parties sont tenues de comparaître en personne³⁴. Elles peuvent se faire assister d'un avocat, d'un salarié ou d'un employeur appartenant à la même branche d'activité, d'un représentant syndical ou d'un groupement d'employeur, du conjoint ou du concubin et enfin d'un membre de l'entreprise ou de la collectivité employeur³⁵.

La demande peut être déposée au greffe des sections détachées de Koné et Lifou (pour la saisie du tribunal du travail) et dans les guichets uniques de greffe, pour la saisine du tribunal civil. Les demandes seront transmises au greffe du tribunal de Nouméa.

Il existe des formulaires types pour saisir les tribunaux, à retirer au greffe du tribunal.



³¹ Voir le site internet de la Cour d'appel de Nouméa à l'adresse suivante : <http://www.ca-noumea.justice.fr/index.php/les-juridictions/droits-et-demarches/les-differentes-juridictions.html#proc>

³² Article 882-2 du CPCNC (Code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie).

³³ Article 880-1 du CPCNC.

³⁴ Article 883-6 du CPCNC.

³⁵ Article 881-1 du CPCNC.

**ADMINISTRATION DE LA JUSTICE
NOUVELLE-CALÉDONIE**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

B.P. F4 Nouméa Cedex
Tél. : 27.96.17
Service de l'Accueil

REQUETE INTRODUCTIVE D'INSTANCE

Réception 7 h 45 - 11 h 30
13 h 00 - 16 h 45

DEMANDEUR :

NOM : Prénoms:
DATE ET LIEU DE NAISSANCE :
ADRESSE :
NOM DU MANDATAIRE :
REPRÉSENTANT LÉGAL (pour les mineurs) :

DÉFENDEUR :

a) (Si l'employeur est une personne physique)
NOM : Prénoms:
ADRESSE :
NATURE DE L'ACTIVITÉ :
b) (Si l'employeur est une personne morale / c'est-à-dire une Société)
DÉNOMINATION :
SIÈGE SOCIAL :
NOM DU REPRÉSENTANT (PDG, Directeur, Gérant, etc.) :
NATURE DE L'ACTIVITÉ :
NOMBRE D'EMPLOYÉS :

EMPLOI DU DEMANDEUR :
SALAIRES : Horaires ? mensuels ?
NATURE DU CONTRAT: Verbal ? ou écrit ?
DURÉE DU CONTRAT : Déterminée ? ou indéterminée ?
DATE DU DÉBUT DU CONTRAT : DATE DE RUPTURE DU CONTRAT :
QUI A PRIS L'INITIATIVE DE LA RUPTURE : L'EMPLOYEUR ? L'EMPLOYÉ ?
MOTIF INVOQUÉ POUR ROMPRE
.....
.....
.....

PAR QUI A ÉTÉ DONNÉ LE PRÉAVIS ?
DATE A LAQUELLE A ÉTÉ DONNÉ LE PRÉAVIS
OBJET DU DIFFÉREND : (Vous pouvez utiliser le verso de cet imprimé pour éventuellement, compléter votre demande).

*La requête introductive d'instance ainsi que les prochaines réponses (conclusions) doivent être déposées au **Service de l'Accueil, en 2 exemplaires et comprendre :***

- Un extrait Kbis (à se procurer au service du Registre du Commerce et des Sociétés - Annexe 1 du Tribunal).
- Les bulletins de salaire des 12 derniers mois si possible- si aucun bulletin de salaire, certificat d'embauche délivré par la CAFAT ou attestation de travail par témoin (collègues de travail) + photocopies d'une pièce d'identité.
- Lettre de licenciement en double exemplaire.
- Le solde de tout compte détaillé : montant des salaires, congés payés, préavis, éventuellement montant des dommages et intérêts (si licenciement abusif).

IMPORTANT : Les dossiers doivent être complets lors de leur dépôt à l'accueil.

.../..

OBJET DE LA DEMANDE (VERSO)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

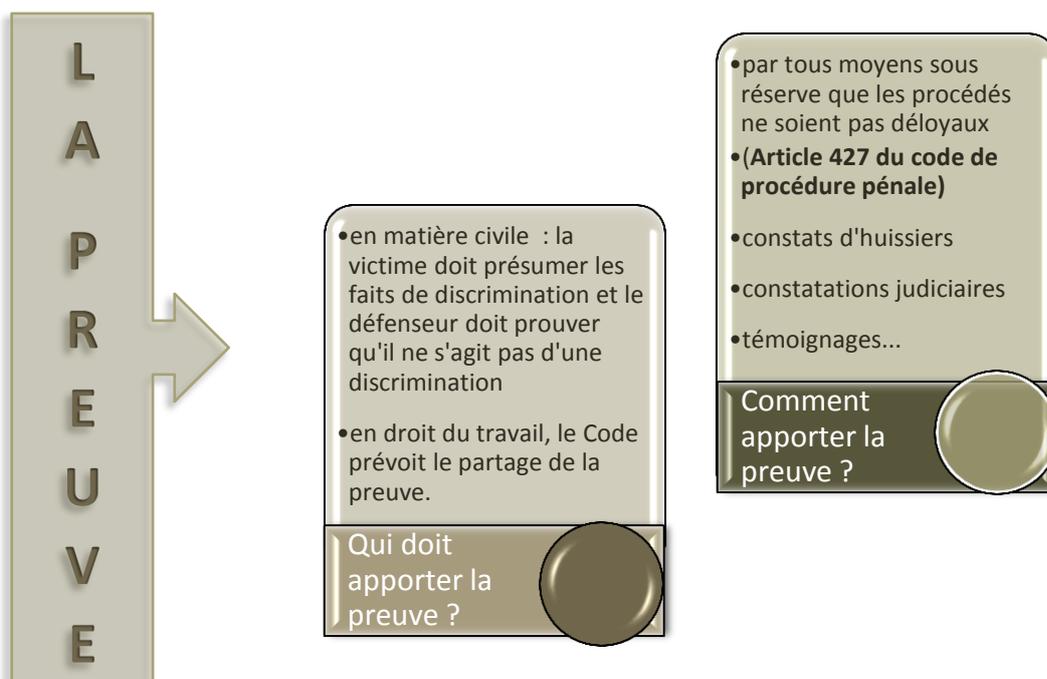
.../...

Par exemple, la requête type, pour le tribunal du travail

Comment ?

faire la preuve de la de la discrimination en droit civil

Que ce soit en matière civile ou en droit du travail, la difficulté est de rapporter la preuve de l'infraction. Le contentieux en matière de discrimination, du moins devant les juridictions civiles, repose sur un dispositif probatoire inspiré du droit communautaire, dégagé en matière de preuve de discrimination entre les hommes et les femmes.



Comme déjà évoqué, la **directive 97/80 du Conseil de l'Union européenne du 15 décembre 1997** relative à la charge de la preuve dans le cadre de discrimination fondée sur le sexe a été adoptée afin de contraindre les juridictions nationales à mettre en œuvre les règles de preuve issues du droit communautaire en matière de discrimination. Par ailleurs, le Conseil de l'Union européenne a adopté le 29 juin 2000 la **directive 2000/43/CE**³⁶ qui reprend, dans son article 8, la même formulation et prévoit ainsi un **système de partage de la charge de la preuve en matière de discrimination**.

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, "il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement"
(Article 8§1 de la directive du 29 juin 2000)

³⁶Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *Journal officiel* n° L 180 du 19/07/2000 p. 0022 – 0026.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les Etats membres adoptent des systèmes probatoires plus favorables aux plaignants. Par ailleurs, **elle ne s'applique pas aux procédures pénales.**

En matière civile, "toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination"³⁷.

Ainsi, la victime doit présumer les faits de discrimination et c'est au défendeur de prouver qu'il ne s'agissait pas d'une discrimination.

Ce système probatoire est prévu par la loi du 27 mai 2008, qui est **d'application particulière en Nouvelle-Calédonie** : uniquement "*dans toutes les matières que la loi organique ne réserve pas à la compétence de leurs institutions*"³⁸.

Ce système probatoire est d'application particulière en Nouvelle-Calédonie, uniquement "*dans toutes les matières que la loi organique ne réserve pas à la compétence de leurs institutions*".

En droit du travail : ce droit est de la compétence du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, ce qui devrait exclure le système probatoire de la loi de 2008. Mais, le Code du travail de Nouvelle-Calédonie prévoit **le partage de la preuve en matière de discrimination**. Conformément à l'article Lp. 141-7 du CTNC, c'est à l'employeur de fournir les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée par le salarié, "*si un doute subsiste, il profite au salarié*". Lorsque l'acte discriminatoire prend la forme d'un licenciement, l'employeur doit notamment établir que le licenciement a une cause réelle et sérieuse, en particulier lorsque le licenciement fait suite à une action en justice pour discrimination³⁹.

Si l'employeur n'arrive pas à prouver le caractère non discriminatoire de la mesure de licenciement, il peut décider :

- soit de réintégrer le salarié dans l'entreprise si les parties acceptent. Le salarié sera réputé ne jamais avoir quitté son poste, le licenciement étant nul.
- soit de verser une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires de ses six derniers mois et une indemnité de licenciement⁴⁰, lorsque le salarié ne souhaite pas poursuivre l'exécution de son contrat.

Il est préoccupant de remarquer ici, que le critère de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle n'apparaît pas dans le code du travail de Nouvelle-Calédonie.

³⁷ Article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, op. cit.

³⁸ Article 10 de ladite loi "*dans toutes les matières que la loi organique ne réserve pas à la compétence de leurs institutions*".

³⁹ Article Lp. 112-3 du CTNC.

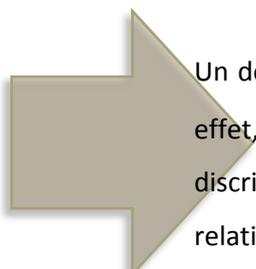
⁴⁰ Article Lp. 112-2, 1° et 2° du CTNC.

Les sanctions

En droit du travail : le Code du travail de Nouvelle-Calédonie prévoit des dispositions pénales, notamment en matière de discrimination sexiste :

- toute personne coupable de discrimination peut être punie d'un **emprisonnement de 2 mois et d'une amende de 447 500 CFP (Article Lp 116-1 du CTNC)**.
- l'inobservation par l'employeur des dispositions relatives à la **protection de la maternité et au travail d'une femme enceinte (Article Lp. 126-34 du CTNC)** donne lieu à l'attribution de dommages-et-intérêts, en plus de l'indemnité de licenciement. Lorsque le licenciement est nul, "*l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité*". Au surplus, l'employeur sera puni d'une amende prévue pour les contraventions de cinquième classe⁴¹. En cas de récidive dans l'infraction, des dispositions concernant le travail des femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitant, l'affichage du jugement peut être ordonné, ainsi que l'insertion du jugement aux frais du contrevenant, dans un ou plusieurs journaux de la Nouvelle-Calédonie⁴².

En matière civile : l'auteur d'une discrimination peut être condamné à réparer le préjudice subi par la victime de la discrimination et à verser à cette dernière des **dommages-et-intérêts**. Si la discrimination est reconnue, ces dommages-et-intérêts devront réparer l'entier préjudice résultant de cette discrimination, pendant toute sa durée.



Un doute persiste **quant à la prescription** en matière civile en Nouvelle-Calédonie. En effet, en France, la loi du 17 juin 2008 a porté la prescription civile en matière de discrimination à 5 ans à compter de la révélation de la discrimination⁴³. Or, les dispositions relatives à la prescription en matière de discrimination ne sont pas applicables en Nouvelle-Calédonie⁴⁴.

De plus, aucune précision n'est apportée par le Code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie. Dès lors, le délai de prescription de droit commun doit être appliqué soit 5 années "*à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer*"⁴⁵. La différence en matière de discrimination consiste ainsi, dans le déclenchement de la prescription.

⁴¹ Article R. 128-6 du CTNC.

⁴² Article R. 128-7 du CTNC.

⁴³ Article 16 de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription civile.

⁴⁴ Voir l'article 25, II de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, op. cit. : "*la présente loi, à l'exception de son article 6 et de ses articles 16 à 24, est applicable en Nouvelle-Calédonie*".

⁴⁵ Article 1 de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, op. cit. qui renvoie à l'article 2224 du Code civil applicable en Nouvelle-Calédonie en vertu de cette loi.

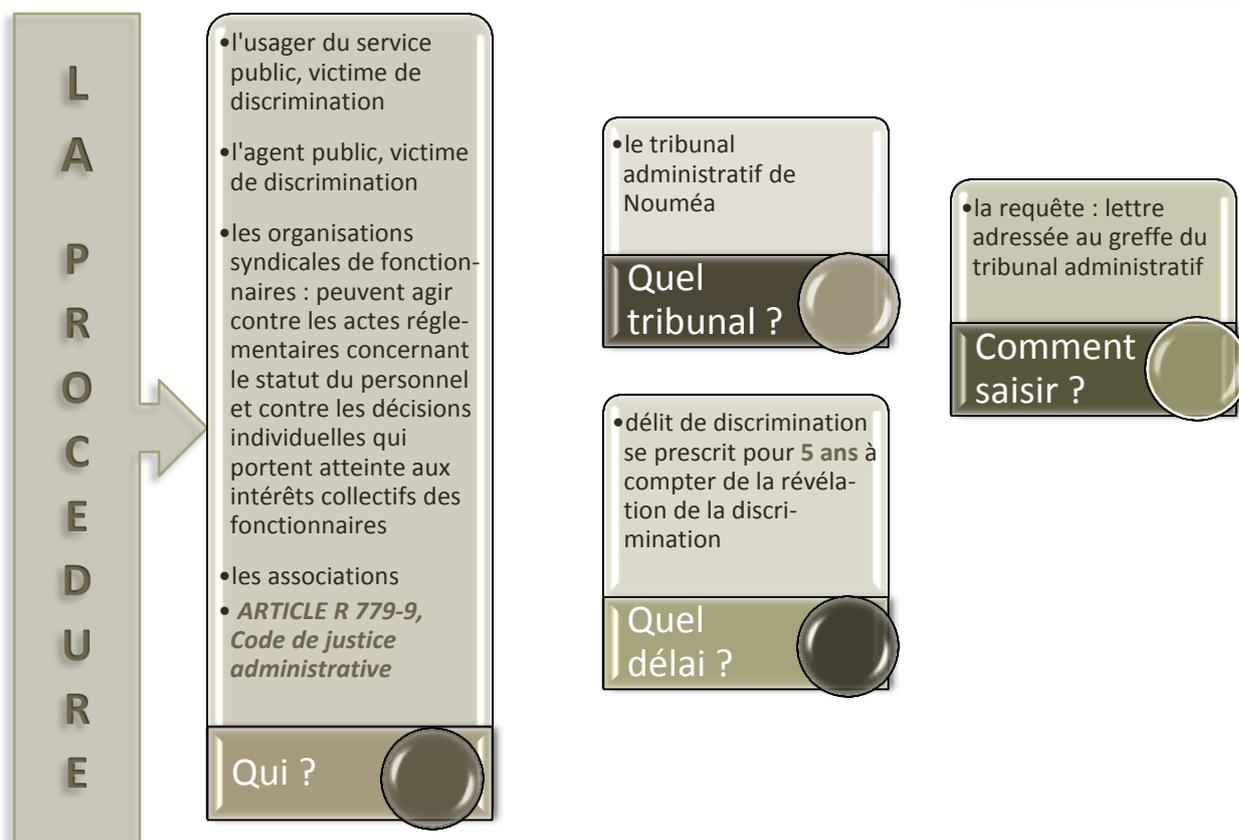
Recours

devant les juridictions administratives

Le recours devant les juridictions administratives vise à faire annuler la décision administrative fondée sur un motif discriminatoire. Il est nécessaire ici d'opérer une distinction entre les textes applicables aux fonctionnaires relevant de la Fonction publique d'Etat et ceux relevant de la Fonction publique de la Nouvelle-Calédonie.

Au-delà de l'usager⁴⁶ et de l'agent public lui-même, les organisations syndicales et les associations peuvent saisir le tribunal administratif compétent.

Distinction en fonction des statuts des agents (Etat, Nouvelle-Calédonie...): Article 6 de la Délibération 81 du 24 juillet 1990 : "Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe et de leur appartenance ethnique".



Les organisations syndicales de fonctionnaires peuvent agir contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles qui portent atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

⁴⁶ **CE 10 mai 1974, Denoyez et Chorques** : "Considérant que la fixation de tarifs différents applicables, pour un même service rendu, à diverses catégories d'usagers d'un service ou d'un ouvrage public implique, à moins qu'elle ne soit la conséquence nécessaire d'une loi, soit qu'il existe entre les usagers des différences de situation appréciables, soit qu'une nécessité d'intérêt général en rapport avec les conditions d'exploitation du service ou de l'ouvrage commande cette mesure ..."; voir aussi **CE, 10 juillet 1995, Contremoulin** : un usager peut, devant le juge administratif, et pour faire censurer une discrimination à son encontre, se prévaloir, de la façon dont ont été traités des usagers se trouvant dans la même situation que la sienne (à propos ici, d'un refus d'accorder une dérogation à la carte scolaire fondée sur la proximité du lieu de travail des parents, alors que des dérogations fondées sur ce motif ont été légalement accordées à d'autres personnes).

Les associations, "régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans et se proposant, par leurs statuts, de lutter contre les discriminations peuvent exercer les actions en justice qui naissent de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 en faveur de la victime d'une discrimination", sous réserve d'avoir obtenu l'accord écrit de l'intéressé (**Article R.779-9 du Code de justice administrative**).

Comment ?

saisir le tribunal

La saisine du tribunal administratif se fait généralement par requête.

Il s'agit d'une lettre, rédigée sur papier libre, dans laquelle est exposée la demande. Elle est adressée au greffe du tribunal administratif, sur place ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Le ministère d'avocat **n'est pas obligatoire** (mais vivement conseillé) devant le tribunal administratif pour les demandes d'indemnité, à l'exception de celles relatives aux dommages causés par des travaux publics ou par une collectivité territoriale.

Pour plus d'informations sur les délais de procédure :

<http://nouvelle-caledonie.tribunal-administratif.fr>

RAPPEL

L'aide judiciaire vous permet, sous certaines conditions de revenus, de bénéficier d'une prise en charge des honoraires et frais de justice (avocat, huissier, expertise,...) par la Nouvelle-Calédonie (*Délibération n°482 du 13 juillet 1994*).

Si vous ne connaissez pas d'avocat susceptible de prendre en charge votre affaire, il vous en sera désigné un d'office. En fonction du niveau de ressources, la Nouvelle-Calédonie prend en charge, soit la totalité des frais de justice (aide totale), soit une partie d'entre eux (aide partielle).

L'aide peut également être accordée, à titre exceptionnel, aux personnes morales (associations, syndicats) à but non lucratif dont le siège social est situé en Nouvelle-Calédonie.

Le défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante (Article 71-1 de la Constitution) qui veille au respect des droits et libertés par toute personne, publique ou privée.

Pour plus d'informations :

Voir le site officiel du Défenseur des droits à l'adresse suivante : <http://defenseurdesdroits.fr>

Les missions

Il est chargé de lutter contre les discriminations prohibées par la loi et de promouvoir l'égalité. Le Défenseur des droits est issu de la réforme constitutionnelle de 2008⁴⁷.

Depuis le 1er mai 2011, **conformément à la loi organique n°2011-333**⁴⁸, le Défenseur des droits a succédé au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité. Le 22 juin 2011, sur proposition du Premier ministre, Dominique Baudis, ancien député européen, a été nommé Défenseur des droits par le Président de la République pour un mandat de six ans non renouvelable⁴⁹.

Le Défenseur des droits préside un collège qui l'assiste dans sa mission de lutte contre les discriminations. Ainsi, conformément à l'article 11 de la loi organique de 2011, Dominique Baudis a proposé à François Fillon, la nomination de Maryvonne Lyazid, au poste d'adjointe, Vice-présidente du collège chargée de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité⁵⁰.

Le collège en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité est composé de :

- 3 personnalités désignées par le président du Sénat
- 3 personnalités désignées par le président de l'Assemblée nationale
- 1 personnalité désigné par le vice-président du Conseil d'Etat
- 1 personnalité désignée par le premier président de la Cour de cassation.

Toutes ces personnalités sont spécialisées dans le domaine de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

Article 15 de la loi organique du 29 mars 2011

La saisine du défenseur des droits

Toute personne s'estimant victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la loi ou par un engagement international, que l'auteur présumé de cette discrimination soit une personne privée ou publique, peut saisir le Défenseur des droits⁵¹ soit :

- **par courrier postal** en lettre recommandée avec accusé de réception
- **par internet** : réclamation en ligne

⁴⁷ Article 41 de la loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République

⁴⁸ Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, applicable en Nouvelle-Calédonie qui a conduit à la révision de la loi organique n° 99-209 modifiée du 19 mars 1999, article 43 de la loi organique du 29 mars 2011.

⁴⁹ Article 71-1, alinéa 4 de la Constitution française modifiée du 4 octobre 1958.

⁵⁰ A ce propos, Maryvonne Lyazid était Vice-présidente de la HALDE jusqu'en mars 2011.

⁵¹ Article 5 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, op. cit.

Les pièces relatives à votre saisine en ligne, peuvent être jointes directement dans le formulaire (scan) ou envoyées par voie postale. Dans ce cas il faut les transmettre par courrier et le préciser dans le message de saisine.

Défenseur des droits
7 rue Saint Florentin
75049 PARIS Cedex 08
[http://
www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

Le Défenseur des droits peut également se saisir d'office ou être saisi par les ayants droit de la victime de discrimination ainsi que par "*toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discriminations, conjointement avec la personne s'estimant victime de discrimination ou avec son accord*"⁵².

Le Défenseur des droits a, conformément à l'article 37 de la loi organique de 2011, désigné deux délégués pour la défense des droits des enfants et pour la médiation avec les services publics. Pour tout renseignement, il est nécessaire de se rapprocher du Haut-Commissariat de la Nouvelle-Calédonie.

Haut-Commissariat de la
République de Nouvelle-
Calédonie
1, avenue
du Maréchal Foch
BP C5
98844 Nouméa
Tél : 26.65.13

Les pouvoirs du défenseur des droits

Si le Défenseur des droits estime que les faits invoqués nécessitent son intervention, il assiste la victime de discrimination dans la "*constitution de son dossier et l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas, y compris lorsque celles-ci incluent une dimension internationale*"⁵³.

Afin de régler le litige, le Défenseur des droits peut émettre **des recommandations**. Lorsque ces recommandations ne sont pas respectées, il est tenu d'établir un rapport spécial à l'attention de la personne mise en cause qui sera rendu public, ce qui tend à

dissuader les intervenants en cause⁵⁴ de ne pas respecter ces recommandations.

Le Défenseur des droits peut également assumer le rôle de **médiateur entre les parties** afin de tenter une résolution amiable⁵⁵. Il peut proposer aux parties de conclure une transaction. Lorsqu'il constate les faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée pénalement et par le Code

Lorsque le Défenseur des droits constate un délit, il doit en référer auprès du Procureur de la République et le tenir informé qu'une médiation est en cours.

(article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011)

⁵² Article 5 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, op. cit. A cet égard, les pouvoirs des agents du Défenseur des droits sont particulièrement intéressants puisqu'en vertu de l'article 37 de loi organique de 2011, ils peuvent établir un procès-verbal constatant le délit de discrimination sur la base d'un testing.

⁵³ Article 27 de loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

⁵⁴ Article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

⁵⁵ Article 26 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

du travail, il peut, si une action publique n'a pas encore été ouverte, "*proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3000 euros s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 euros s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime*"⁵⁶. Si les parties s'accordent sur la transaction, cette dernière doit être homologuée par le Procureur de la République⁵⁷. Ainsi, le Défenseur des droits constitue une réelle alternative au procès.

La transaction en matière de discrimination peut consister en "*l'affichage d'un communiqué, dans des lieux qu'elle précise et pour une durée qui ne peut excéder deux mois ; la transmission pour information d'un communiqué au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ; la diffusion d'un communiqué par son insertion au Journal officiel ou dans une ou plusieurs autres publications de presse, ou par la voie de services de communication électronique, sans que ces publications ou services de communication électronique puissent s'y opposer ; l'obligation de publier la décision au sein de l'entreprise*"⁵⁸. Dans ce cas, "*l'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique*"⁵⁹.

Toutefois, la partie civile peut toujours exercer son droit de délivrer une citation directe devant le tribunal correctionnel. Dans cette hypothèse, "*le tribunal, composé d'un seul magistrat exerçant les pouvoirs conférés au président, ne statue alors que sur les seuls intérêts civils*". En cas d'échec de la transaction, le Défenseur des droits "*conformément à l'article 1^{er} du code de procédure pénale, peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe*"⁶⁰. Le Défenseur des droits peut **déclencher des poursuites disciplinaires** en saisissant l'autorité compétente en la matière afin que l'auteur des faits soit sanctionné⁶¹.

Défenseur des droits

Le recours au Défenseur des droits est gratuit.
Le Défenseur des droits ne peut remettre en cause une décision de justice.
Sa saisine n'interrompt ni ne suspend les délais de prescription des actions civiles, administratives ou pénales, ni ceux des recours administratifs ou contentieux.
Il s'agit donc d'une véritable voie indépendante de toute action en justice.
Les victimes devront donc faire attention aux délais de prescription dans l'engagement des procédures adéquates. Il apprécie si les faits qui lui sont soumis justifient une intervention de sa part. Sa décision n'est pas susceptible de recours.

⁵⁶ Article 28, II de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

⁵⁷ Article 28, II de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

⁵⁸ Article 28, III de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

⁵⁹ Article 28, IV de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

⁶⁰ Article 28, IV de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

⁶¹ Article 29 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

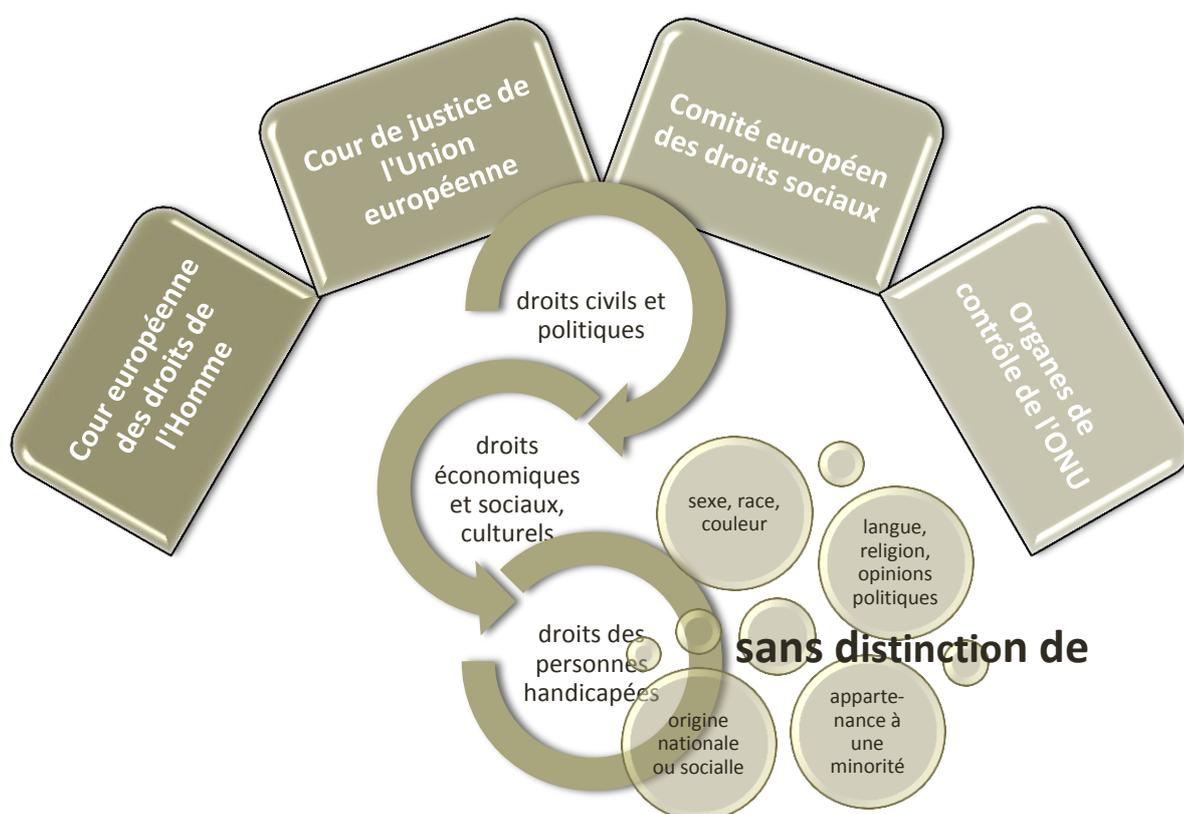
Les procédures européennes et internationales

Sur le plan européen et international, il existe un arsenal de procédures à la fois contentieuses et non contentieuses, qui est toutefois mal connu des victimes de discrimination ou des organisations qui les représentent.

De l'Europe à l'ONU (Organisation des Nations-Unies), ces outils permettent de lutter contre toutes les formes de discriminations. Ils partent tous du principe suivant : *"la jouissance des droits et libertés doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation."* Que ces droits soient civils, politiques, économiques, sociaux, culturels ...

Ce guide expose, de façon non exhaustive, cet arsenal afin qu'il puisse être mieux connu et mieux utilisé par les victimes de discrimination.

Tout comme pour les procédures nationales, les recours sont à la fois des recours contentieux et non contentieux.

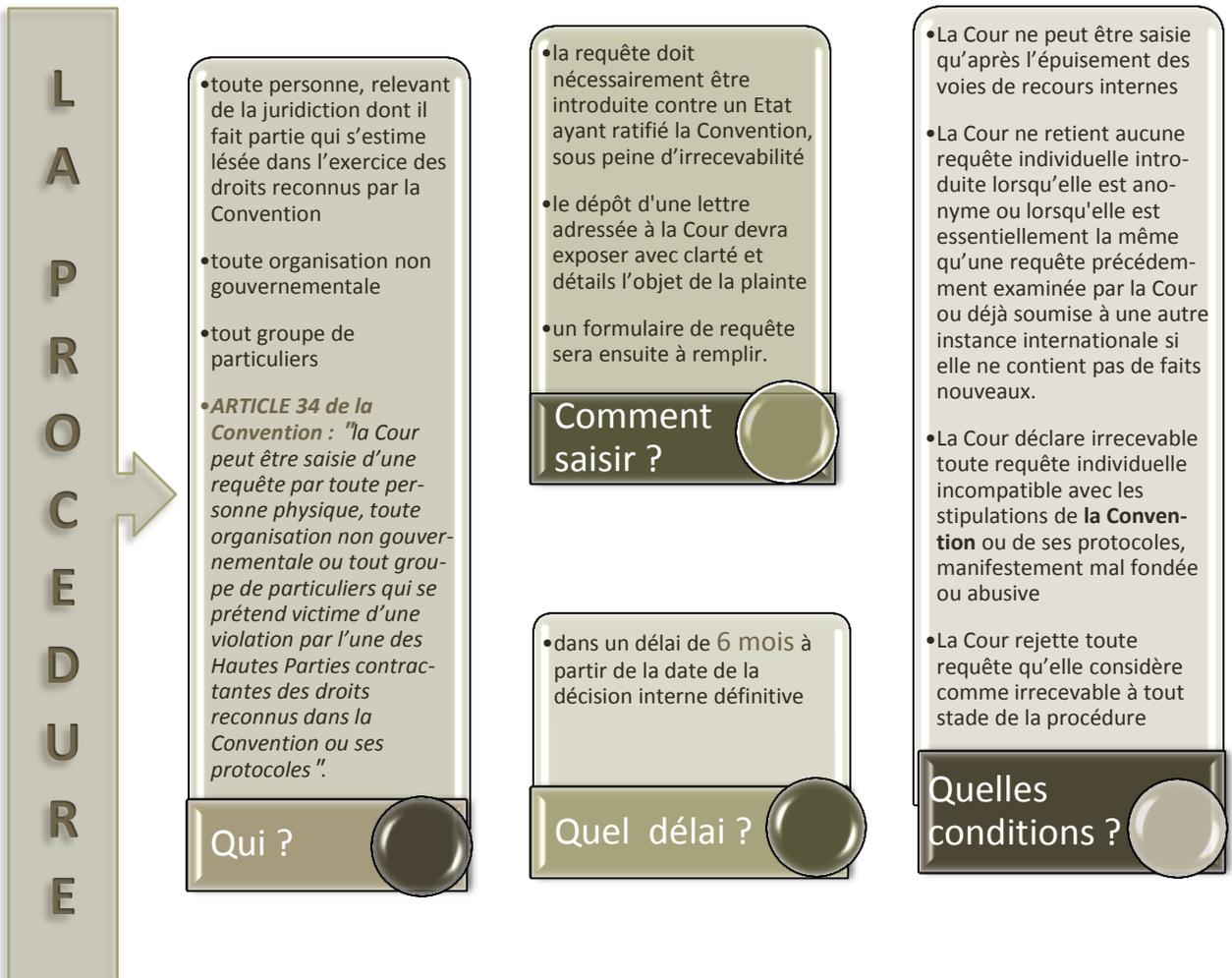


LUTTER CONTRE LES DISCRIMIMATIONS

Recours

devant la **CEDH** (Cour européenne des droits de l'Homme)

La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) est un organe juridictionnel supranational. Elle veille au respect de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ("**la Convention**").



En application de **l'article 1er de la Convention**, les Etats parties reconnaissent à toute personne relevant de leur juridiction les droits et les libertés définis dans **la Convention**.

De ce fait, toute personne physique, organisation non gouvernementale ou groupe de particuliers, "*qui se prétend victime d'une violation par l'une des Hautes Parties contractantes des droits reconnus dans la Convention ou ses protocoles*" (**Article 34 de la Convention**) peut saisir directement la CEDH.

Ainsi, pour pouvoir introduire une requête devant la CEDH, il faut être directement victime d'une violation des droits et des garanties prévus par **la Convention**. Il faut, néanmoins, préciser que la notion de victime de la Cour de Strasbourg bénéficie d'une interprétation extensive qui a vu la consécration des notions de victime potentielle et effective, directe et indirecte (par ricochet).

Toutefois, il faut justifier d'un intérêt personnel à agir. La personne doit être directement concernée par la mesure litigieuse.

4 conditions de recevabilité de la requête devant la CEDH

La requête doit nécessairement être introduite contre un Etat ayant ratifié la Convention, sous peine d'irrecevabilité. Par ailleurs, la Convention (**Article 35**) pose 4 conditions de recevabilité de la requête :

- la Cour ne peut être saisie qu'après l'épuisement des voies de recours internes, dans un délai de 6 mois à partir de la date de la décision interne définitive
- la Cour ne retient aucune requête individuelle introduite en application de **l'article 34**, lorsqu'elle est anonyme ou qu'elle est essentiellement la même qu'une requête précédemment examinée par la Cour ou déjà soumise à une autre instance internationale d'enquête ou de règlement et si elle ne contient pas de faits nouveaux
- la Cour déclare irrecevable toute requête individuelle lorsqu'elle estime la requête incompatible avec les stipulations de **la Convention** ou de ses protocoles, manifestement mal fondée ou abusive.
- la Cour rejette toute requête qu'elle considère comme irrecevable par application du présent article. Elle peut procéder ainsi à tout stade de la procédure

Les discriminations pouvant être invoquées devant la CEDH sont fondées sur **l'article 14 de la Convention**, qui interdit toute forme de discrimination : "*La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.*"

La Cour européenne des droits de l'homme n'est pas une institution de l'Union européenne. C'est une juridiction auprès du Conseil de l'Europe chargée de veiller au respect de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950 par les 47 États qui l'ont ratifiée.

Élaborée au sein du Conseil de l'Europe, cette Convention, signée le 4 novembre 1950, s'inscrit dans le droit fil de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948.

Depuis son entrée en vigueur en 1953, 14 protocoles additionnels ont été adoptés, ajoutant des droits et libertés à ceux reconnus dans le texte initial, comme l'interdiction générale de toute discrimination.

La CEDH a été mise en place en 1959 et siège à Strasbourg. Elle se compose de 47 juges, élus pour 6 ans, totalement indépendants. La Commission européenne des droits de l'homme, qui l'assistait à l'origine, a fusionné avec la CEDH en 1998. Depuis, la cour siège en permanence.

L'invocabilité de cet article est particulière puisqu'il n'a pas une portée autonome. En effet, il doit être invoqué dans le cadre de la violation d'un droit ou d'une liberté, garantis par une autre clause de la Convention ou de ses protocoles additionnels. Cependant, il n'est pas nécessaire qu'une violation d'un droit substantiel soit constatée pour que la Cour conclut à la violation de l'article 14.

L'article 1er du Protocole n°12, signé le 4 novembre 2007, consacre l'interdiction générale de discrimination pour parfaire au caractère limité de l'application de l'article 14 de la Convention. Cependant, il convient de souligner que la France ne l'a toujours pas signé.

Généralement, **l'article 14** est invoqué dans le cadre de la violation des articles ci-contre

Toutefois, la Cour estime que les Etats contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer dans quelle mesure des différences entre des situations à d'autres égards analogues justifient des distinctions de traitement. A noter que la loi française ne pourra être invoquée devant la CEDH.

Article 3 : interdiction de la torture

Article 4 : interdiction de l'esclavage et du travail forcé

Article 6§1 : droit à un procès équitable

Article 8 : droit au respect de la vie privée et familiale

Article 9 : liberté de pensée, de conscience et de religion

Article 10 : liberté d'expression

Article 11 : liberté de réunion et d'association

Comment ?

saisir la cour européenne des droits de l'homme

La saisine de la CEDH se fait généralement par une lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à la Cour. Cette lettre devra exposer avec clarté et détails l'objet de la plainte. Il s'en suivra la réception d'un formulaire de requête à remplir et à renvoyer au greffier de la Cour.

L'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire au moment de la saisine de la Cour. Cependant, il est conseillé de s'allouer ses services dès cette étape dans la mesure où tout le reste de la procédure dépendra de la manière dont ce document initial aura été rédigé.

**Monsieur le greffier de
la Cour européenne
des droits de l'Homme
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg
Cedex**

La procédure devant la CEDH est écrite. Les audiences publiques sont rares, l'intéressé n'aura donc pas à se déplacer. Une fois que la requête de l'intéressé est déclarée

recevable et communiquée au gouvernement, le ministère d'avocat est obligatoire devant la CEDH.

Le requérant peut bénéficier d'une **assistance judiciaire financière, totale ou partielle**. Elle ne sera accordée que si cette assistance est nécessaire à la bonne conduite de l'affaire devant la Chambre et que l'intéressé ne dispose pas de moyens financiers suffisants. C'est le président de la Chambre qui décide ou non de l'accorder.

La demande d'assistance judiciaire n'est possible que si *"la partie contractante défenderesse a présenté par écrit ses observations sur la recevabilité de la requête ou que le délai qui lui était imparti à cet effet a expiré"*⁶².

L'assistance judiciaire financière, totale ou partielle n'est accordée que si elle est nécessaire à la bonne conduite de l'affaire

Les sanctions : la Cour peut accorder au requérant une satisfaction équitable correspondant à une compensation financière de certains préjudices, en cas de violation de **la Convention** par la France. La Cour peut aussi condamner l'Etat français à lui rembourser les frais que la victime a engagé pour faire reconnaître ses droits.

Il est important de souligner que la CEDH n'a pas le pouvoir de changer les décisions juridictionnelles françaises, ni de les faire annuler. Elle ne peut pas non plus condamner directement les auteurs de discrimination. La Cour rendra une décision de **constat de violation contre l'Etat français**. Il est cependant important de noter que les arrêts de la Cour ont force obligatoire et le suivi de leur exécution est effectué par le Comité des ministres. Par ailleurs, un arrêt de violation de la CEDH a clairement une portée politique qui influence grandement les Etats à changer leur législation. La France a, d'ailleurs, adapté son droit dans le cadre de la dénonciation calomnieuse en matière de charge de la preuve suite à la condamnation de la CEDH⁶³.

⁶² Article 100 du règlement de la CEDH

⁶³ CEDH, 30 juin 2011, *Klouvi c. France*, Req. N° 30754/03.

Recours

devant la CJUE (Cour de justice de l'Union européenne)

La Cour de justice de l'Union européenne interprète la législation européenne de manière à garantir une application uniforme du droit dans tous les pays de l'UE. Elle statue également sur les différends opposant les gouvernements des États membres et les institutions de l'UE. Des particuliers, entreprises ou organisations peuvent également saisir la Cour de justice, s'ils estiment qu'une institution de l'UE n'a pas respecté leurs droits.



En tant que citoyen européen, toute personne physique victime de discrimination en Nouvelle-Calédonie peut porter devant la Cour de justice de l'Union européenne⁶⁴ (CJUE) un recours en manquement.

Le recours en manquement, prévu aux articles **258, 259 et 260 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)**, vise à mettre en cause un Etat membre qui a manqué aux obligations mises à sa charge par le droit communautaire (par exemple, lorsque l'Etat en cause n'a pas transposé une directive dans les délais).

⁶⁴ Depuis l'entrée en vigueur du **Traité de Lisbonne le 1er décembre 2009**, le droit communautaire est devenu le droit de l'Union et la Cour de justice des communautés européennes est devenue la Cour de justice de l'Union européenne.

Comment ?

saisir la cour de justice de l'Union européenne

La saisine de la CJUE : il faut souligner que la saisine de la CJUE est **indirecte**. Le justiciable doit dans un premier temps saisir la **Commission européenne** en déposant une plainte pour dénoncer une mesure ou une pratique imputable à un Etat membre.

En revanche, il n'est pas nécessaire pour le justiciable de démontrer l'existence d'un intérêt à agir, ni de prouver qu'il est principalement et directement concerné par l'infraction dénoncée. La seule condition de recevabilité de la plainte est la violation du droit de l'union par un Etat membre.

La Commission européenne exerce un véritable rôle de filtre. C'est elle qui apprécie si une suite doit être donnée ou non à la plainte. Si, après instruction, la Commission considère qu'il peut y avoir violation du droit communautaire, elle adresse à l'Etat membre en cause une mise en demeure, l'invitant à présenter ses observations. En fonction de la réponse apportée, ou en l'absence de réponse, la Commission émet un avis motivé par lequel elle enjoint l'Etat en cause à se conformer au droit communautaire. Si cela demeure sans effet et si elle l'estime utile, la Commission saisit elle-même la CJUE.

Les sanctions : lorsque la Cour considère que l'Etat en cause a véritablement commis une violation du droit de l'Union, celui-ci engage sa responsabilité et sera condamné à mettre **sa législation en conformité** avec le droit européen, au besoin **sous astreinte** si l'Etat fautif n'exécute pas la décision de la Cour dans "un délai raisonnable". Le montant de cette astreinte est déterminé par la CJUE sur proposition de la Commission.

Il est important de remarquer que l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne a également conféré une force juridique contraignante à la Charte, des droits fondamentaux de l'UE. "*Il s'ensuit que les institutions de l'Union européenne sont juridiquement tenues de s'y*

La Cour de justice de l'Union européenne est l'institution juridictionnelle de l'UE. Créée en 1952 par le Traité de Paris, elle veille au respect du droit européen.

Elle ne doit pas être confondue avec la Cour européenne des droits de l'homme qui dépend du Conseil de l'Europe et qui siège à Strasbourg, ni avec la Cour internationale de justice de La Haye qui est un organe de l'ONU.

La Cour siège à Luxembourg. Elle comprend désormais plusieurs juridictions : la Cour de justice, le Tribunal et des tribunaux spécialisés (art 19 TUE), et le Tribunal de la Fonction publique de l'UE.

La Cour de justice se compose, depuis l'élargissement de janvier 2007, de 27 juges et 8 avocats généraux, nommés d'un commun accord par les Etats membres pour 6 ans, renouvelables. Ces juges désignent, pour 3 ans renouvelables leur président. La Cour de justice est constituée de 8 chambres (3 à 5 juges). Le greffier de la Cour, sorte de secrétaire général, est secondé par deux greffiers adjoints.

conformer". Les États membres ont aussi l'obligation de respecter les dispositions de la Charte mais uniquement lorsqu'ils transposent et appliquent le droit de l'UE.

La procédure du renvoi préjudiciel : les individus qui estiment que la norme européenne ou une norme nationale transposant le droit de l'UE, ne respecte pas les dispositions de la Charte ont dès lors la possibilité de former un recours. Dans ce cas, les juridictions nationales peuvent saisir la CJCE de questions préjudicielles sur l'interprétation correcte du droit de l'UE, en usant de la procédure du renvoi préjudiciel prévue par l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne⁶⁵.

Il faut, par ailleurs, préciser que le Traité de Lisbonne prévoit également l'adhésion de l'Union européenne à la Convention européenne des droits de l'homme. En d'autres termes, la garantie des droits de l'homme et leur applicabilité en droit interne se verra renforcer dans un avenir proche.

POUR EN SAVOIR PLUS

La Cour rend des arrêts sur les affaires qui lui sont soumises. Les cinq types d'affaires les plus courantes sont :

- les demandes en renvoi préjudiciel (lorsque des juridictions nationales demandent à la Cour de justice d'interpréter un point du droit européen)
- les recours en manquement (introduits à l'encontre des gouvernements des États membres qui ne s'acquittent pas des obligations imposées par la législation européenne)
- les recours en annulation (introduits à l'encontre d'actes législatifs européens qui sont en violation des traités de l'UE ou des droits fondamentaux)
- les recours en carence (introduits à l'encontre des institutions de l'UE qui ne se conforment pas à l'obligation de prendre certaines décisions)
- les recours en action directe (introduits par des personnes physiques, des entreprises ou des organisations contre certaines décisions ou actions de l'UE).

⁶⁵ Voir, Manuel de droit européen en matière de non-discrimination, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Cour européenne des droits de l'homme, 2011, p. 17.

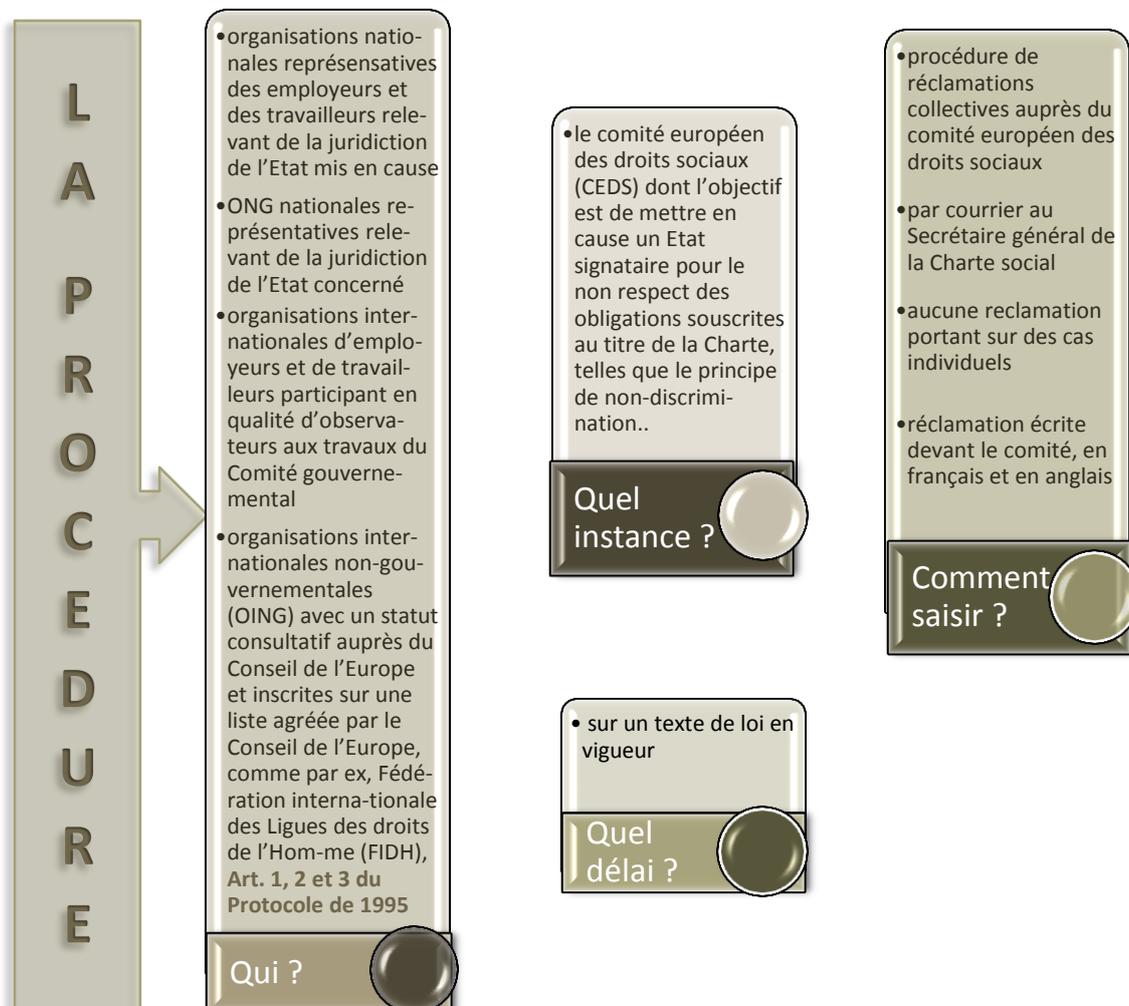
Les procédures non contentieuses

Au niveau européen

Recours

devant la **CEDS** (comité européen des droits sociaux)

La **Charte sociale européenne**, signée le 18 octobre 1961, révisée en 1996, est entrée en vigueur le 1er juillet 1999. La France a ratifié la Charte révisée et **son protocole additionnel relatif aux réclamations collectives de 1995**, le 7 mai 1999. Son objet est **de proclamer et garantir certains droits sociaux** pour les ressortissants des Etats signataires, tels que le droit à l'éducation, la protection des travailleurs ou encore le principe de non-discrimination.



L'article E de la Charte dispose que "la jouissance des droits reconnus dans la présente Charte doit être assurée sans distinction aucune fondée notamment sur la race, la couleur nationale ou l'origine sociale, la santé, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation".

Comment ?

saisir le comité

Depuis l'adoption du Protocole additionnel de 1995, entré en vigueur le 1er juillet 1998, **l'article D de la Charte** instaure une procédure de **réclamations collectives** auprès du Comité européen des droits sociaux (CEDS) dont l'objectif est de mettre en cause un Etat signataire pour le non-respect des obligations souscrites au titre de la Charte, telles que le principe de non-discrimination. Aussi, aucune réclamation portant sur des cas individuels ne pourra être soulevée devant le Comité.

Le droit de réclamation est donc réservé aux organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs, aux organisations non gouvernementales nationales représentatives, aux organisations internationales des employeurs et de travailleurs participant en qualité d'observateurs aux travaux du Comité gouvernemental (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (Unice) devenue Business Europe, l'organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération européenne des syndicats (CES)), organisations internationales non-gouvernementales (OING) dotées du statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe et inscrites sur une liste agréée par le Conseil de l'Europe, comme par exemple la Fédération internationale des Ligues des droits de l'Homme (FIDH). Le protocole additionnel de 1995 soumet les ONG nationales à une condition de recevabilité. L'Etat dont elles relèvent doit avoir reconnu le droit pour ces ONG d'introduire des réclamations collectives contre lui.

A ce jour, seule la Finlande, parmi l'ensemble des Etats ratificateurs du Protocole a déposé une déclaration de reconnaissance. Néanmoins, l'action de ces ONG n'est pas pour autant neutralisée, puisque certaines d'entre elles sont affiliées à des organisations ou confédérations internationales ayant le pouvoir de saisir le CEDS, telles que la LDH avec la FIDH.

La saisine du CEDS se fait sur la base d'une réclamation écrite. Elle peut être rédigée en français ou en anglais. Elle doit être signée par une personne habilitée à saisir le Comité. A cet égard, le CEDS vérifie que la réclamation est conforme à l'objet de l'ONG requérante par une analyse de ses statuts. La réclamation doit mentionner les articles de la Charte qui,

selon elle, sont violés par l'Etat⁶⁶. Il est important de rappeler que la France a ratifié l'ensemble des articles de la Charte révisée. La réclamation peut porter sur un texte en vigueur ou sur un projet de loi.

La condition d'épuisement des voies de recours internes n'est pas requise.

La réclamation doit être envoyée par courrier au Secrétariat général de la Charte sociale européenne



Si la réclamation a été jugée recevable, l'Etat défendeur adresse des observations de fond au Comité, auxquelles la partie réclamante pourra répondre. L'audition des parties est facultative. Le CEDS adopte ensuite une décision sur le bienfondé de la réclamation. Elle sera ensuite transmise dans le cadre d'un rapport, au Comité des Ministres qui aura en charge l'adoption d'une résolution. Cette résolution sera rendue publique.

Secrétariat général de la
Charte sociale
européenne
Conseil de l'Europe
Direction générale des
droits de l'Homme et
des affaires juridiques
Direction des
Monitorings
F-67075 Strasbourg
cedex

Le cas échéant, le **Comité peut recommander à l'Etat de prendre des mesures spécifiques** pour mettre la situation soulevée en conformité avec la Charte. Il convient toutefois de souligner que cette résolution n'a pas de valeur contraignante pour l'Etat condamné. En d'autres termes, un Etat violant les stipulations de la Charte ne sera jamais condamné : les décisions de condamnation **n'ont qu'une portée politique**.

Au niveau international

Les requêtes auprès de l'ONU : toute personne alléguant être victime de discrimination peut porter à l'attention de l'ONU une violation des droits fondamentaux inscrits dans les instruments juridiques internationaux.

Depuis l'adoption de la Déclaration des droits de l'homme en 1948, les Etats sont devenus parties à neuf traités principaux, interdépendants, intimement liés et réciproquement complémentaires pour appliquer les droits de l'homme. Par ailleurs, le système des Nations Unies pour la promotion et la protection de droits de l'homme comporte deux types d'organismes : les organes de la Charte et les organes créés au nom des traités.

⁶⁶ Article 4 du Protocole prévoit que la réclamation "doit porter sur une disposition de la Charte acceptée par la Partie contractante mise en cause".

Traité internationaux consacrant le principe de non-discrimination

Ne sont ici abordés que les traités internationaux et leurs organes relatifs aux droits de l'Homme et non les procédures spéciales devant le Conseil des droits de l'Homme, la Commission de la condition de la femme⁶⁷.

Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale
21 déc. 1965

Reconnue par la France en 1982

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination

raciale du 21 décembre 1965, entrée en vigueur le 4 janvier 1969, est la première convention consacrant de manière exclusive la lutte contre les discriminations. **L'article 1er de la Convention** prohibe "*toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique*". La France a adhéré à la Convention le 28 juillet 1971. Le Comité de contrôle, compétent pour recevoir et examiner des plaintes individuelles, institué par **l'article 14 de la Convention**, a fait l'objet d'une déclaration de reconnaissance par la France le 16 août 1982.

PIDCP
23 mars 1966

Ratifié par la France en 1980

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) du 16

décembre 1966, entré en vigueur le 23 mars 1976, engage les Etats parties à respecter et à garantir "*à tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence, les droits reconnus dans le présent Pacte, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de tout autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation*"¹. La France a ratifié le Pacte, le 4 novembre 1980 et son protocole facultatif relatif à la création d'un comité de contrôle, le 17 février 1984. Les dispositions du PIDCP sont d'applicabilité directe devant les juridictions nationales.

PIDESC
16 déc. 1966

Ratifié par la France en 1980

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

(PIDESC) du 16 décembre 1966, entré en vigueur le 3 janvier 1976, affirme dans des termes identiques le principe de non-discrimination devant l'accès aux droits économiques et sociaux¹. La France a ratifié le PIDESC le 4 novembre 1980.

⁶⁷ D'autres requêtes individuelles peuvent être déposées à l'ONU et devant les organismes qui font partie du système des Nations unies au sens large, tel qu'à titre d'exemple l'Organisation internationale du travail.

La Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 18 décembre 1979, mise en vigueur le 3 septembre 1981, consacre le principe de non-discrimination en **son article 1^{er}**. La France a ratifié la Convention le 14 décembre 1983 et son protocole facultatif instituant un comité de contrôle, le 9 juin 2000.

Conv^o sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes 18 déc. 1979 Ratifiée par la France en 1983

La Convention relative aux droits des personnes handicapées du 16 décembre 2006, entrée en vigueur le 3 mai 2008, érige dans son **article 3**, le principe de non-discrimination comme principe général. La France a ratifié la Convention et son protocole facultatif créant un comité de contrôle le 18 février 2010.

Convention relative aux droits des personnes handicapées 16 déc. 2006 Ratifiée par la France en 2000

Les organes

chargés des droits de l'homme

Dans un souci d'effectivité des droits fondamentaux proclamés et notamment du respect du principe de non-discrimination, ces conventions ont établi un organe quasi juridictionnel chargé de superviser et de contrôler l'application, par les Etats parties, des traités. Il y a neuf organes de traités sur les droits. Les organes de la Charte étant le Conseil des droits de l'homme, les procédures spéciales (créées par la commission des droits de l'Homme et repris par le Conseil)

Les 9 "organes de traités"

- **Le Comité des droits de l'homme (CCPR)** - Article 28 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- **Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR)** - Résolution 1985/17 du Conseil économique et social du 28 mai 1985. Rappelons, qu'à défaut de ratification du Protocole portant création de ce comité par la France, le Comité ne peut examiner les plaintes individuelles
- **le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD)** - Article 8 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
- **le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)** – Article 7 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- **Le Comité des droits des personnes handicapées (CRPD)** - Article 34 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées
- **le Comité contre la torture (CAT)**
- **le Sous-Comité pour la prévention de la torture (SPT)**
- **le Comité des droits de l'enfant (CRC)**
- **le Comité des travailleurs migrants (CMW)**
- **Le Comité des disparitions forcées (Traité qui n'est pas encore ratifié)**

Depuis les années 1970, il est désormais possible d'introduire un recours individuel devant les Nations-Unies pour atteinte à ces droits, dans le cadre de quatre de ces traités portant sur les droits fondamentaux. Si à sa création, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, institué par le PIDESC, n'avait pas compétence pour l'examen des communications individuelles, l'assemblée générale des Nations-Unies a adopté à l'unanimité, par **la résolution 63/117 du 10 décembre 2008**, un Protocole facultatif se rapportant au PIDESC. Ce protocole autorise désormais le Comité à recevoir et à examiner les communications individuelles. Il a été ouvert à la signature le 24 septembre 2009. Toutefois, la France à ce jour n'en est pas encore signataire et ce, malgré la pression de la société civile.

Toute personne peut se plaindre d'une violation des droits reconnus par un traité, devant l'organe d'experts, établi par le traité en question.

Ces organes sont composés d'experts indépendants dont le rôle consiste d'une part à surveiller la mise en œuvre dans les Etats parties des droits énoncés dans les traités, par le biais de rapports soumis par les Etats parties et d'autre part, à examiner les requêtes individuelles appelées **communications individuelles**.

Pour connaître les procédures particulières à chaque comité :

S'il existe quelques différences de procédure de ces comités, la conception et le fonctionnement des différents organes de contrôle restent très similaires basés sur **la procédure des communications individuelles** (procédure unique et non particulière à chaque comité de contrôle).

http://www2.ohchr.org/french/about/publications/docs/fs7_f.pdf

La procédure des communications individuelles : la communication doit être soumise par la victime directe ou par une personne désignée par elle pour la représenter. La communication ne doit pas être anonyme, elle doit contenir le nom du requérant, sa nationalité et sa date de naissance. La communication doit préciser contre quelle partie elle est dirigée. Les faits sur lesquels la communication est fondée doivent être exposés de manière circonstanciée.

La communication doit relever des dispositions du traité concerné. L'auteur de la communication doit avoir épuisé les voies de recours internes. A cet égard, le requérant doit fournir toutes les décisions administratives ou judiciaires qui ont été rendues concernant son affaire. Toute communication individuelle doit être envoyée au bureau des communications aux Nations-Unies.

Petitions Team
Office of the High
Commissioner for
Human Rights
United Nations Office at
Geneva
1211 Geneva 10,
Switzerland

Le ministère d'avocat n'est pas obligatoire. Toutefois, si l'aide d'un professionnel est conseillée, il convient de souligner que cette procédure ne prévoit pas

l'assistance gratuite d'un avocat. Enfin, les comités ne pourront examiner une communication lorsque celle-ci dans le même temps, fait l'objet d'un examen dans le cadre d'une autre procédure sur le plan international. Si la communication contient l'ensemble de ces éléments essentiels, elle est enregistrée et le requérant en recevra une notification.

Dans un premier temps, le comité examinera la recevabilité de la communication. Si celle-ci est jugée recevable, elle est ensuite transmise à l'Etat partie concerné pour que celui-ci puisse formuler des observations, dans un délai qui varie en fonction des comités saisis.

Des observations en réponse pourront par la suite être faites par le requérant. Dans un second temps, le comité procède à un examen au fond. L'examen des requêtes se fait à huis clos et uniquement sur la base des renseignements communiqués par écrit, par le requérant et l'Etat partie.

Une fois que le Comité a statué sur la requête, il communique simultanément sa décision au requérant et à l'Etat partie. Le texte de la décision finale sur le fond ou de la décision d'irrecevabilité est publié à l'adresse ci-contre.

<http://www.unhchr.ch/french/html/menu2/8/jurispr.htm>

Les décisions de ces comités ne sont pas susceptibles de recours. Si le Comité décide que le requérant est victime d'une violation par l'Etat partie des droits qui lui sont reconnus par le traité, il invitera l'Etat concerné à lui communiquer dans les trois mois des renseignements sur les mesures prises pour donner effet aux conclusions et recommandations du Comité.

Les mécanismes onusiens sont nombreux et variés. On peut aussi citer **les Rapporteurs Spéciaux des Nations Unies**. Ce Rapporteur est un expert indépendant, nommé par le Conseil des droits de l'homme pour examiner la situation d'un pays ou un thème spécifique (par exemple, le Rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation, le Rapporteur spécial sur le logement, le Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance ...). Il faut également citer les Rapporteurs spécifiques à chaque pays et les représentants du Haut-Commissariat aux droits de l'Homme. Tout comme le Haut-Commissariat, de nombreuses organes des Nations-unies s'occupent aussi de la promotion et de la protection des droits d l'homme (UNESCO, UNICEF, ...).

Contact de chaque rapporteur spécial :
<http://www2.ohchr.org/french/bodies/chr/special/themes.htm>

Liste des rapporteurs spécifiques à chaque pays :
<http://www2.ohchr.org/french/bodies/chr/special/countries.htm>

Pour une présentation exhaustive de ces organes et des procédures afférentes, nous vous conseillons de consulter le site :
<http://www.ohchr.org> et <http://www2.ohchr.org/french/bodies/chr/special/countries.htm>

Annexes

Tableau récapitulatif des discriminations

Schéma de l'organisation judiciaire

Schéma du dépôt de plainte

Quelques définitions

Schéma de l'organisation de la CEDH

Tableau récapitulatif des discriminations devant les juridictions pénales

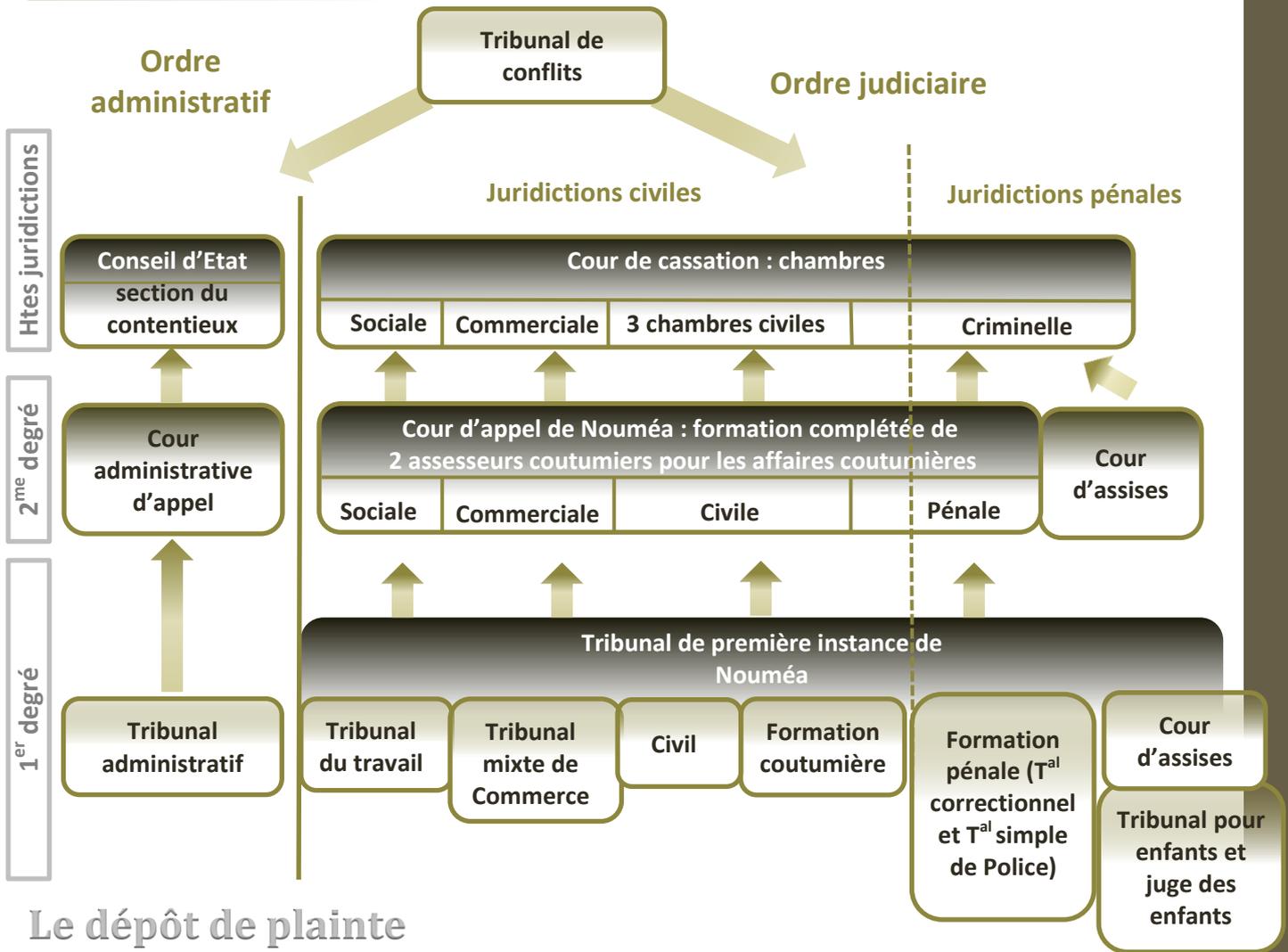
L'article 225-1 du code pénal (CP) dispose que "constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une relation déterminée".

Infractions	Peine	Peine complémentaire	Preuve
<p>La discrimination définie à l'article 225-1 CP est répréhensible lorsqu'elle consiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ; - A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ; - A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ; - A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ; - A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L.412-8 du code de la sécurité sociale. 	<p>L'article 225-2 CP prévoit que la discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale est punie de trois ans d'emprisonnement et de 5 400 000 CFP d'amende.</p> <p>NB : lorsque la discrimination consistant à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 9 000 000 CFP d'amende.</p>	<p>L'article 225-19 CP prévoit</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'interdiction des droits prévus aux 2° et 3° de l'article 131-26 pour une durée de cinq ans au plus (interdiction des droits civiques et civils) ; - L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée ; - La fermeture, pour une durée de cinq ans au plus ou à titre définitif, de l'un, de plusieurs ou de l'ensemble des établissements de l'entreprise appartenant à la personne condamnée ; - L'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus ; - L'obligation d'accomplir un stage de citoyenneté. 	<p>La charge de la preuve incombe à la partie poursuivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La victime ; - Les associations en application de l'article 2-1 du code de la procédure pénale <p>La preuve peut être apportée par tous moyens.</p>
<p>La discrimination définie à l'article 225-1 CP, commise à l'égard d'une personne physique ou morale par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ou de sa mission, est répréhensible lorsqu'elle consiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi ; - A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque. 	<p>L'article 432-7 CP prévoit une peine de cinq ans d'emprisonnement et de 9 000 000 CFP d'amende.</p>	<p>L'article 432-17 CP prévoit</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'interdiction des droits civils, civiques et de famille prévue à l'article 131-26 ; - L'interdiction d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice de laquelle l'infraction a été commise - La confiscation des sommes ou objets irrégulièrement reçus par l'auteur de l'infraction ; - L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée. 	<p>La charge de la preuve incombe à la partie poursuivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La victime ; - Les associations en application de l'article 2-1 du code de la procédure pénale <p>La preuve peut être apportée par tous moyens.</p>

Infractions	Peine	Peine complémentaire	Preuve
	<p>Article Lp. 112-1 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie, <i>complété par la loi du pays n° 2009 -1 du 07 janvier 2009 - Art. 1er</i></p> <p>Dans l'offre d'emploi, l'embauche et dans la relation de travail, il est interdit de prendre en considération l'origine, le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, l'appartenance ou la non appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, l'opinion politique, l'activité syndicale, le handicap ou les convictions religieuses.</p> <p>Il en va de même en cas de sanction ou de licenciement d'un salarié.</p> <p>Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.</p>		<p>La charge de la preuve incombe à la partie poursuivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La victime ; - Les associations en application de l'article 2-1 du code la procédure pénale <p>La preuve peut être apportée par tous moyens.</p> <p>NB : Si le salarié saisit dans le même temps les juridictions civiles, un rééquilibrage de la charge de la preuve sera opéré entre la victime et l'auteur de la discrimination, et ce en application de l'article 4 de la loi du 27 mai 2008</p>
	<p>Article Lp. 113-1 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie</p> <p><i>Modifié par la loi du pays n°2010-1 du 12 janvier 2010 – Art. 14-I</i></p> <p>Sous réserve des dispositions de l'article Lp. 112-2 est punie d'un emprisonnement de deux mois et d'une amende de 447 500 CFP ou de l'une de ces deux peines seulement, toute personne qui :</p> <p>1/Mentionne ou fait mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat du travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;</p> <p>2/Refuse d'embaucher une personne, prononce une mutation, rompt ou refuse de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;</p> <p>3/Prend en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.</p>		

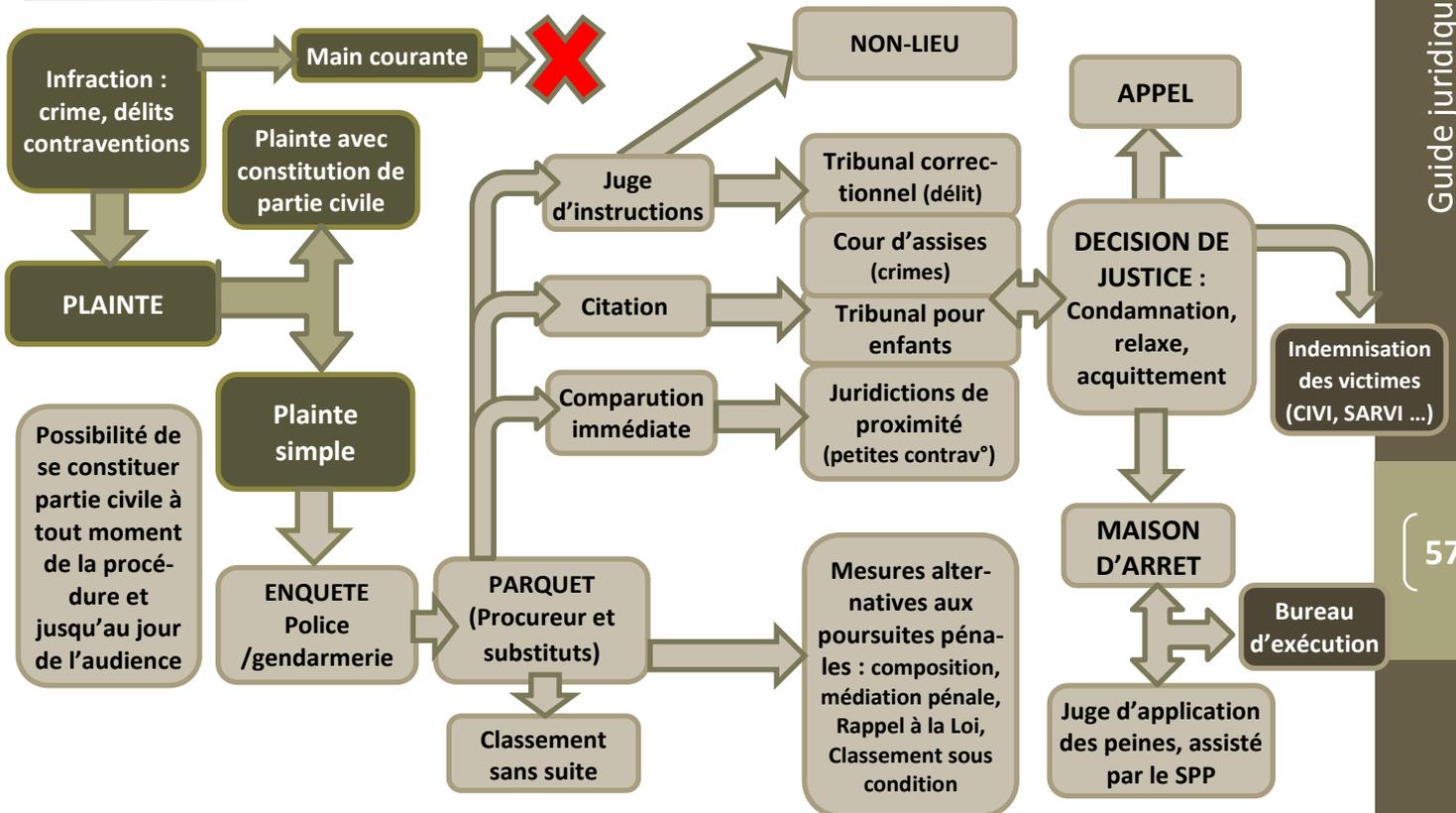
L'organisation judiciaire en Nouvelle-Calédonie

D'après : Source : http://en.wikipedia.org/wiki/File:Organisation_juridictionnelle_nationale_fr.gif



Le dépôt de plainte

Source : <http://www.aideauxvictimesvalenciennes.fr/victimesinformezvous/schemadelorganisationjudiciaire/>



Quelques définitions

Source : http://www.mairie6.lyon.fr/vdl/sections/fr/securite/maison_de_justice_et/lactivite_judiciair

Le Procureur de la République : magistrat, chef du parquet près le Tribunal de Grande Instance. Il représente le ministère public, c'est à dire la société et il décide des suites d'une plainte. Il est secondé par des procureurs adjoints et des substituts.

S.T.D. (service de traitement direct) : c'est une équipe de cinq magistrats du parquet qui reçoit tous les appels des commissariats et des gendarmeries du ressort du tribunal et qui oriente en temps réel toutes les procédures pénales.

Le délégué du procureur : c'est une personne qui est habilitée par le Procureur de la République. Ce n'est pas un magistrat. Il a en charge les mesures de rappel à la loi, de classement sous condition, de composition pénale et de médiation/réparation.

Le médiateur judiciaire : c'est une personne habilitée par le Procureur de la République et formée à la médiation. Ce n'est pas un magistrat. Il a en charge les médiations pénales.

Le greffier : il seconde le délégué du Procureur lors des audiences de composition pénale et coordonne l'ensemble de l'activité judiciaire.

Les travailleurs sociaux : ils secondent les délégués du Procureur lors des audiences de médiation/réparation. Ils dépendent soit de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (P.J.J.), soit d'une association spécialisée dans la prise en charge de jeunes en difficulté.

Action publique : action en justice exercée au nom de la société contre ceux qui ont commis une infraction en vue de leur appliquer une peine. Elle peut-être enclenchée par les magistrats du Parquet, par certains fonctionnaires ou par la victime (constitution de partie civile).

Classement sans suite : décision prise par le Procureur de la République d'arrêter momentanément les poursuites.

Etre indemnisé : être remboursé de son préjudice.

Infraction pénale : terme général désignant toute action ou comportement contraire à la loi et passible de sanctions pénales.

I.T.T. incapacité totale de travail (différent de l'arrêt de travail) : évaluation de l'importance des violences subies par la victime. Cette évaluation est faite par un médecin ou un médecin légiste.

Partie civile : victime.

Préjudice : dommage subi par une personne dans ses biens, son corps, ses sentiments ou son honneur.

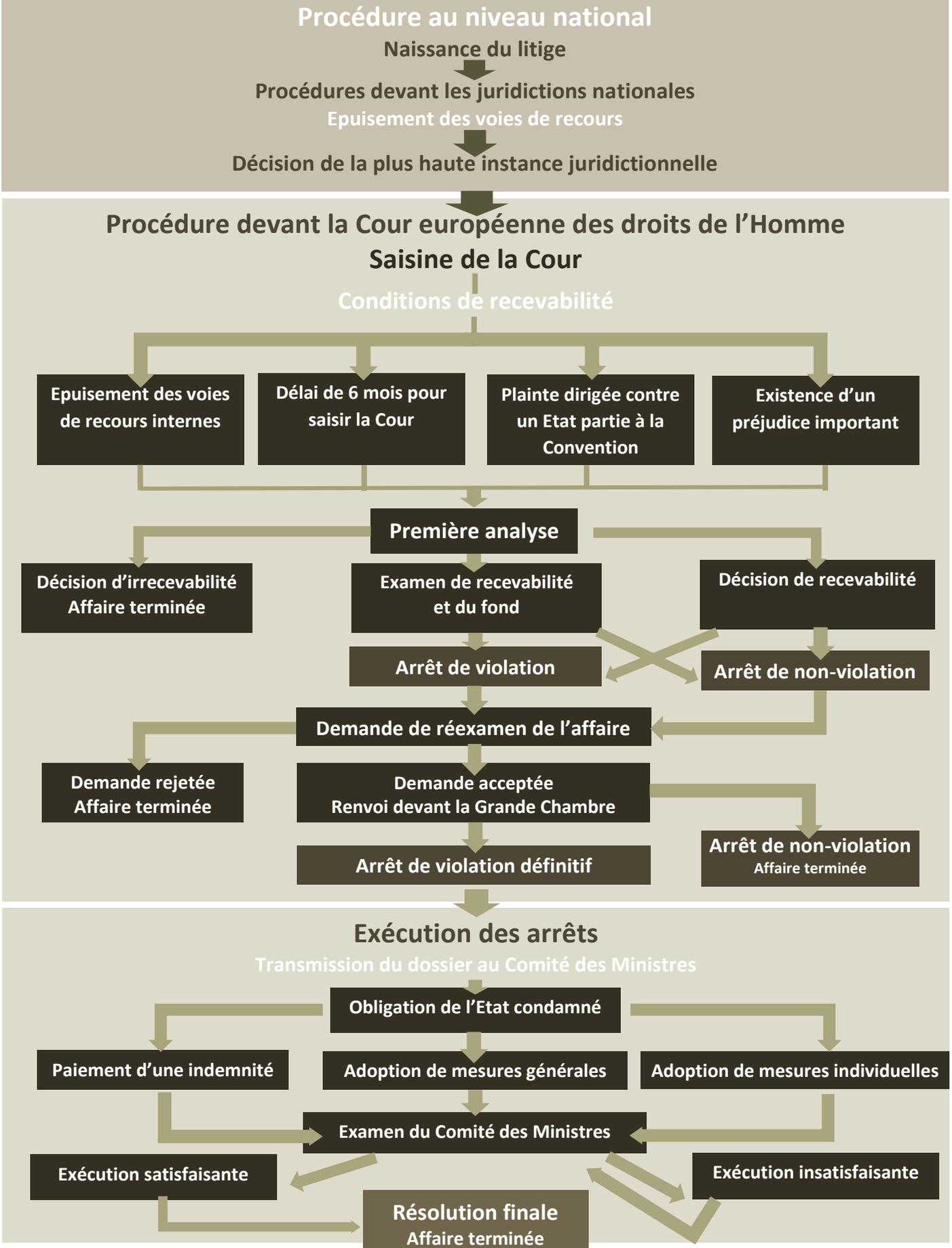
Procédure : ensemble de formalités à remplir pour agir devant le tribunal avant, pendant et jusqu'à la fin du procès.

Réitération des faits : répétition d'une infraction de même nature.

L'organisation de la CEDH

Source : www.echr.coe.int

LE CHEMINEMENT D'UNE REQUETE



Pour aller plus loin

Pour accéder aux textes de référence de la Cour européenne des droits de l'Homme, à sa jurisprudence, ou encore obtenir des informations sur son fonctionnement et sur les procédures envisageables : www.echr.coe.int

- Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 :

<http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/086519A8-B57A-40F4-9E223E27564DBE86/0/FrenchFrançais.pdf>

- Protocole n°12 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, du 4 novembre 2000 :

<http://conventions.coe.int/Treaty/fr/Treaties/Html/177.htm>

- Charte sociale européenne révisée du 3 mai 1996 :

<http://conventions.coe.int/Treaty/fr/Treaties/Html/163.htm>

Pour accéder aux textes de références de l'Organisation des Nations unies, obtenir des informations quant à son fonctionnement et les procédures envisageables : www.un.org/fr

- Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 :

<http://www2.ohchr.org/french/law/ccpr.htm>

- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966 : <http://www2.ohchr.org/french/law/cescr.htm>

- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965 :

<http://www2.ohchr.org/french/law/cerd.htm>

- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979 :

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

- Convention relative aux droits des personnes handicapées du 16 décembre 2006 : <http://www2.ohchr.org/french/law/disabilities-convention.htm>

Table des matières

Le Mot du Président	2
Sommaire	3
Présentation	4
Avant-propos	6
Les discriminations	10
Qu'est-ce qu'une discrimination ?.....	10
Les discriminations légitimes	11
Les formes de discrimination	12
Les procédures ouvertes aux victimes	14
Les procédures nationales	15
Agir devant les tribunaux	15
Les recours devant les juridictions pénales	19
Moyens à la disposition de la victime pour enclencher des poursuites pénale	20
Comment procéder pour déposer une plainte ?	21
Comment faire la preuve de la discrimination en droit pénal ?	23
Les sanctions	24
Les recours devant les juridictions civiles	26
Les juridictions civiles pouvant être saisies.....	28
Comment saisir le tribunal ?	29
Comment faire la preuve de la discrimination en droit civil ?	31
Les sanctions	33
Les recours devant les juridictions administratives	34
Comment saisir le tribunal ?	35
Le défenseur des droits	36
Les missions.....	36
La saisine du défenseur des droits	36
Les pouvoirs du défenseur des droits	37

Les procédures européennes et internationales.....	39
Les recours devant la Cour européenne des droits de l’Homme (CEDH).....	40
Conditions de recevabilité de la requête devant la CEDH	41
Comment saisir la Cour européenne des droits de l’homme ?	42
Les recours devant la Cour de justice de l’Union européenne (CJUE)	44
Comment saisir la Cour de justice de l’Union européenne ?.....	45
Les procédures non contentieuses.....	47
Au niveau européen	47
Le recours devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS)	47
Au niveau international.....	49
Les traités consacrant le principe de non-discrimination	50
Annexes.....	54
Tableau récapitulatif des discriminations	55
Schéma de l’organisation judiciaire	57
Schéma du dépôt de plainte	57
Quelques définitions	58
Schéma de l’organisation de la CEDH	59

DISCRIMINATIONS LDH-NC

*Un grand merci pour le travail conséquent de la Commission
Racisme et Discriminations de la Ligue des Droits de l'Homme
de Nouvelle-Calédonie.*



LDH-NC
CONTACT : 74 16 72
contact@ldhnc.nc

TRANSCULTURALITE

La commission Citoyenneté propose de répondre à la notion de citoyenneté impulsée par l'accord de Nouméa.

Elle participe à l'organisation de manifestations citoyennes et organise des réunions de travail pour enrichir la réflexion citoyenne au regard des réalités.

Concrètement, cette commission a aussi élaboré en 2011, une proposition de CHARTE CITOYENNE DE LA NC.

CITOYENNETE

La commission Racisme s'inscrit dans une démarche de veille active, de sensibilisation et de conseil aux victimes.

Cette année la commission travaille par exemple sur la discrimination à l'entrée des discothèques.

RACISME ET DISCRIMINATIONS

La commission Transculturalité propose une démarche pragmatique en s'intéressant aux pratiques de dialogue inter culturel et de constructions innovantes.

Après avoir travaillé en 2010 sur la transculturalité dans le domaine de la justice, la commission s'intéresse cette année au monde du travail, avec la conférence TRAVAILLER ENSEMBLE

PRISON

La commission Prison se mobilise pour une action de fond et de partenariats, principalement sur les aspects de la protection sociale, des conditions de la détention, la formation et la réinsertion professionnelles des détenus.

4 COMMISSIONS

Agréée au régime du mécénat

LDH de Nouvelle-Calédonie
contact@ldhnc.nc – 74 16 72

