

Dossier
de présentation

Rapport
annuel

2008



HALDE

08 1000 5000
www.halde.fr

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



Des chiffres en 2008	1
Les réclamations reçues en 2008	2
Le traitement des réclamations et leurs suites	3
Comment prouver une discrimination ?	4
Les avancées les plus significatives	5
L'emploi	7
Le logement	10
L'éducation	12
Un réseau de correspondants locaux	15

7 788 réclamations enregistrées en 2008, soit une **augmentation de 25 %** par rapport à 2007.

Un tiers a été adressé par courriel.

50 % des réclamations liées à l'emploi dont :

- 38 % sur le déroulement de carrière, 12 % sur le recrutement.
- 33 % dans le secteur privé et 17 % dans le secteur public.

29 % des réclamations concernent l'origine, 21 % l'état de handicap et la santé.

68 interventions en justice.

200 784 €, c'est le montant des **dommages et intérêts** accordés par la Cour d'appel à une salariée licenciée en raison de sa grossesse.

17 transactions pénales.

42 médiations.

560 000 € c'est le montant accordé au cours d'une médiation organisée par la HALDE pour une discrimination dans l'emploi en raison de l'orientation sexuelle.

299 recommandations ont été adressées au gouvernement, aux collectivités locales et aux entreprises en 2008. À titre d'exemple, la HALDE a obtenu :

- **la suppression de limites d'âge** pour le recrutement des personnels dans la fonction publique hospitalière et dans des entreprises telles qu'EDF et GDF ;
- **l'accueil des enfants allergiques** dans les cantines scolaires par un nombre croissant de mairies ;
- un programme pour corriger **les inégalités liées au sexe** dans une entreprise, suite à la réclamation d'une salariée.

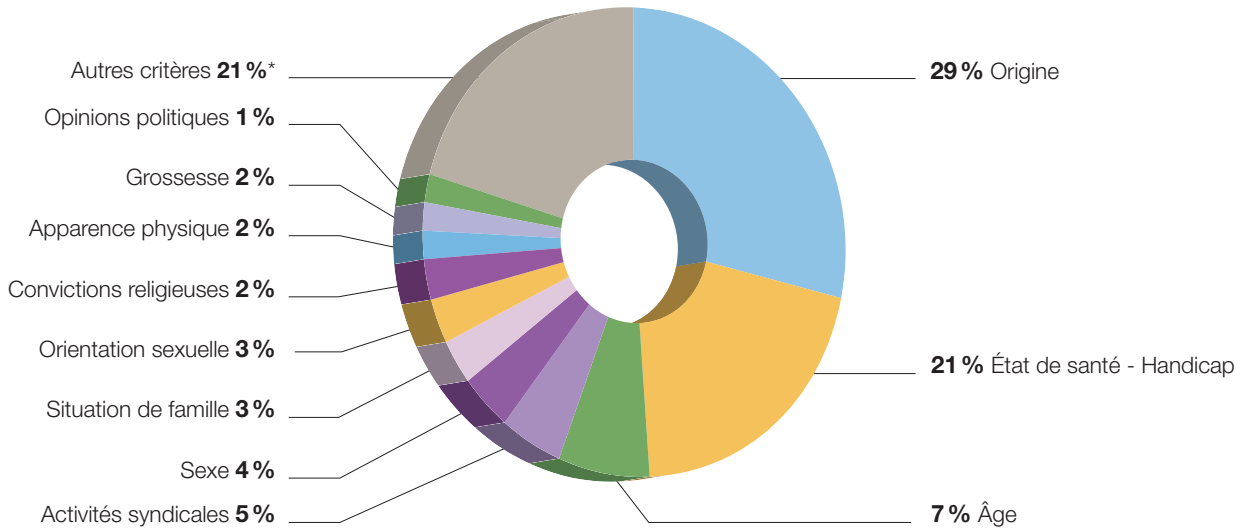
50 correspondants locaux installés fin janvier 2009. Ils seront 125 à la fin de l'année.

21 024 appels au 08 1000 5000. La HALDE assure une mission d'écoute et de conseil pour constituer un dossier de réclamation ou réorienter les personnes.

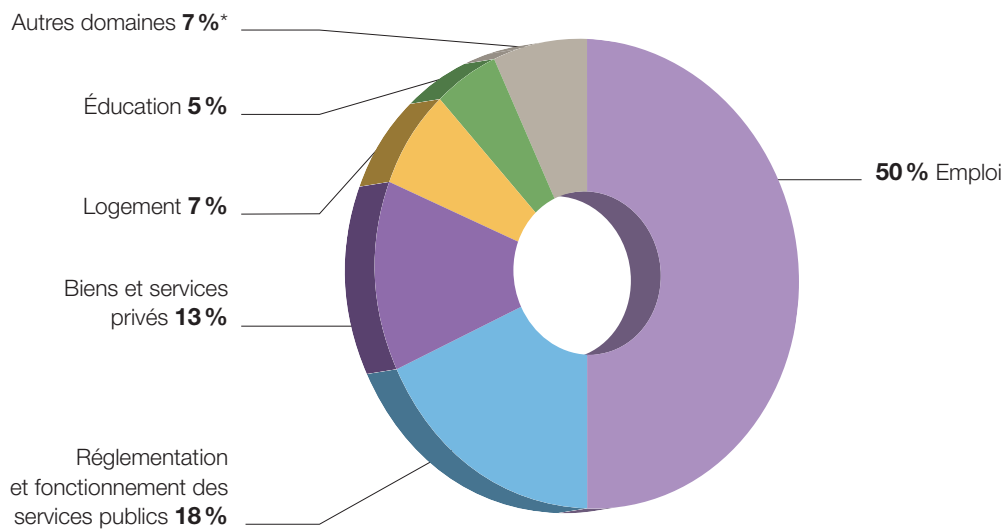
Les réclamations reçues en 2008

En 2008, la HALDE a enregistré 7 788 réclamations, soit 25 % de plus qu'en 2007.

Répartition des réclamations enregistrées en 2008 par critère

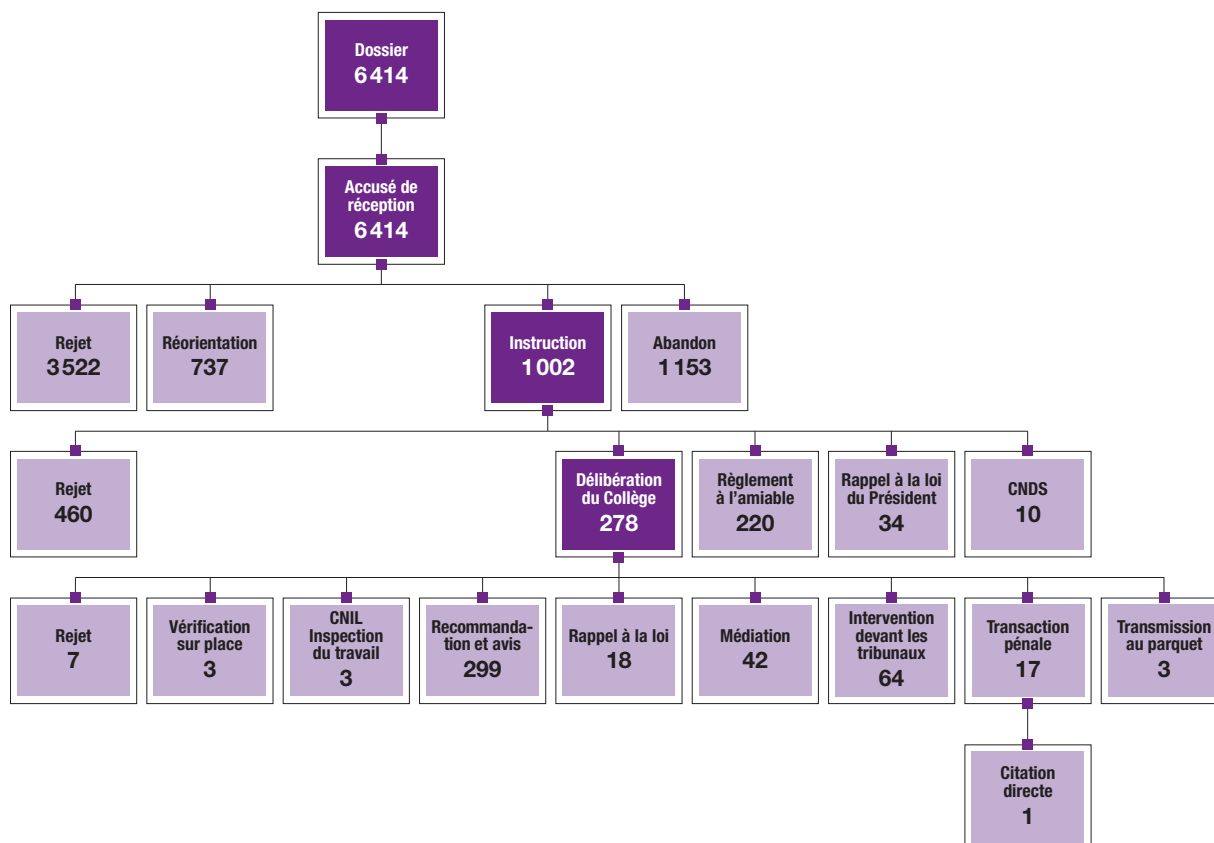


Répartition des réclamations enregistrées en 2008 par domaine



Le traitement des réclamations et leurs suites

Circuit des dossiers clos en 2008



Les suites données aux délibérations de la HALDE

Les délibérations prises par la HALDE depuis 2005 ont des suites le plus souvent positives :

- 54 % pour les médiations ;
- 70 % pour les recommandations générales ;
- 77 % pour les recommandations individuelles ;
- 82 % pour les observations présentées devant les tribunaux ;
- 98 % des transactions pénales proposées par la HALDE ont été acceptées par le parquet.

Elles se sont traduites par une amende pour l'auteur de la discrimination, une réparation pour la victime.

Comment prouver une discrimination ?

La HALDE mène des enquêtes, peut procéder à des vérifications sur place, demander tout document utile et recevoir des témoignages pour établir la preuve de la discrimination. Elle procède également à des auditions. Les agents enquêteurs de la HALDE sont assermentés.

Pour prouver par exemple qu'une personne n'a pu avoir accès à un logement en raison de son origine, il faut démontrer qu'elle apportait des garanties égales ou supérieures à celles du candidat retenu (délibération n° 2008-155).

Au pénal,

la victime doit apporter la preuve de l'existence de la discrimination et de son caractère intentionnel.

Les sanctions prévues sont lourdes (jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, voire cinq ans et 75 000 € si la discrimination a été commise dans un lieu accueillant du public), mais elles sont rarement prononcées.

Au civil,

lorsqu'il y a présomption de discrimination, c'est au mis en cause de prouver qu'il n'a pas discriminé. Des sommes pouvant aller jusqu'à plusieurs centaines de milliers d'euros peuvent être obtenues en dédommagement.

La voie civile est souvent plus efficace que la voie pénale en raison de l'aménagement de la charge de la preuve. La HALDE apporte son aide aux victimes pour réunir les éléments de preuve, les conseiller et les orienter vers les procédures adaptées.

Les avancées les plus significatives

En 2008, la HALDE a obtenu des avancées significatives.

Des modifications de lois, de règlements et de pratiques professionnelles

Les limites d'âge apparaissaient légitimes encore récemment. La HALDE a démontré leur caractère discriminatoire et obtenu des décisions concrètes.

EDF et GDF ont ainsi supprimé les **limites d'âge à l'embauche**. La fonction publique hospitalière a fait de même pour l'accès à la profession d'infirmier/e.

En matière de **retraite**, l'âge maximum pour le rachat de trimestres d'études supérieures a été relevé de 60 à 65 ans. Les mises à la retraite d'office avant 65 ans sans justification ont été reconnues discriminatoires. Les contractuels de l'Éducation nationale ou les pilotes de ligne pourront exercer plus longtemps.

Une circulaire a rappelé aux préfets le principe de non-discrimination en matière d'attribution des documents d'identité concernant les **cartes nationales d'identité** pour les **gens du voyage**.

Tout refus d'**accès aux cantines scolaires** opposé aux **enfants allergiques** est désormais reconnu comme discriminatoire. De nombreuses mairies mettent en place les mesures permettant d'accueillir ces enfants. L'argumentation de la HALDE a été reprise par une Cour administrative d'appel.

Le **concours d'entrée dans l'administration pénitentiaire** exigeait de "*n'être atteint d'aucune affection médicale évolutive pouvant ouvrir droit à un congé de longue maladie ou de longue durée*".

Cela conduisait à une discrimination en raison de l'état de santé et du handicap. Le Conseil d'État a suivi les observations de la HALDE et ces dispositions ont été annulées.

Désormais, **les personnes diabétiques** bénéficient, comme les autres personnes reconnues handicapées, du remboursement de la visite médicale obligatoire en vue de l'obtention du permis de conduire.

Des dédommagements obtenus

Concernant l'accès au logement, un tribunal de grande instance (TGI) a pris en compte les observations de la HALDE et a, pour la première fois, retenu la notion de discrimination pour fixer des dommages et intérêts à hauteur d'**un trimestre de loyers**. Une agence immobilière a indemnisé les victimes, comme le souhaitait la HALDE, et a retenu cette base d'un trimestre de loyers.

À trois reprises, la HALDE a obtenu que des personnes transsexuelles discriminées dans leur vie professionnelle soient indemnisées, jusqu'à 18 500 €. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE), c'est le critère du sexe qui a été retenu.

De plus en plus fréquemment, la HALDE est saisie de réclamations concernant les discriminations (allant parfois jusqu'au licenciement) en raison de la **grossesse**. La HALDE a présenté ses observations devant les tribunaux, conseils des prud'hommes mais aussi Cours d'appel, et des indemnités conséquentes (jusqu'à plus de 200 000 €) ont été obtenues pour les victimes. Dans le cas d'un employeur public, la HALDE a également obtenu pour la victime un dédommagement par accord amiable.

Les avancées les plus significatives

Un salarié licencié en raison de ses activités syndicales et harcelé a obtenu une indemnisation de **45 000 €**. La HALDE avait présenté ses observations devant les tribunaux.

Le licenciement d'une salariée en raison de l'activité syndicale de son compagnon a été reconnu discriminatoire. La HALDE a demandé la prise en compte de la notion de **"discrimination par association"**. Le conseil des prud'hommes a retenu cette analyse, **annulé le licenciement** et décidé de **15 000 € de dommages et intérêts**. Cette décision marque une avancée du droit français de la discrimination à l'initiative de la HALDE. En effet, compte tenu de la protection spécifique dont bénéficient les représentants du personnel et les délégués syndicaux, la discrimination syndicale peut se répercuter sur leur conjoint ou compagnon.

Des décisions de justice face à une réglementation discriminatoire

Le refus de verser les **allocations familiales pour les enfants étrangers en situation régulière**, entrés sur le territoire en dehors de la procédure du regroupement familial, a été considéré discriminatoire par la HALDE. Les tribunaux des affaires de Sécurité sociale (TASS) saisis et des Cours d'appel (notamment Paris) se sont prononcés dans le même sens et ont ordonné le versement des prestations familiales aux familles.

Les anciens combattants, citoyens d'anciennes colonies, ont vu certaines de leurs pensions bloquées ("cristallisées") au niveau où elles étaient au moment de l'accession à l'indépendance. La modification des textes, qui avait été demandée par la HALDE, n'a été que partiellement réalisée. Elle n'a donc permis qu'une dé cristallisation partielle. La HALDE a présenté ses observations devant la juridiction administrative qui a reconnu le caractère discriminatoire de cette mesure, pour les pensions civiles et militaires des ressortissants des pays parties à l'accord euro-méditerranéen de novembre 1995.

L'emploi reste le premier domaine de saisine de la HALDE avec 50 % des réclamations. Le déroulement de carrière (38 %) l'emporte largement sur l'embauche (12 %) et le secteur public représente 18 % contre 32 % pour le secteur privé.

Des réponses juridiques aux discriminations

Origine

Le critère de l'origine (couleur de peau, patronyme, origine géographique ou nationale) représente 26 % des réclamations dans le domaine de l'emploi.

Transaction – citation directe : en raison de sa couleur de peau, une personne avait vu sa candidature écartée par une boulangère. La HALDE a porté le dossier en justice, en citant directement la boulangère devant le tribunal correctionnel. La "citation directe", possible si une transaction pénale est refusée, a pour effet de rendre inévitable l'ouverture d'un procès. La boulangère a été condamnée à 5 000 € d'amende.

(Délibération n° 2007-107)

État de santé - Handicap

Le handicap et l'état de santé constituent le deuxième critère le plus invoqué pour l'emploi 22 %.

Médiation : la HALDE a mis en place une médiation pour obtenir la réintégration d'un employé municipal qui n'avait pas été titularisé en raison de sa séropositivité au VIH. Le dysfonctionnement dans la procédure de recrutement a été reconnu et la victime a été indemnisée à hauteur de 9 000 €. **(Délibération n° 2008-105)**

Religion

Observations devant les tribunaux – recommandation : la HALDE a présenté ses observations devant le Conseil d'État concernant les modalités d'un concours interne de la police nationale. Elle a recommandé la suppression des questions sur les pratiques religieuses, préconisé l'enregistrement des épreuves d'entretien et recommandé au ministre de la Fonction publique de rappeler au jury l'interdiction de poser des questions sur la vie privée des candidats. **(Délibérations n° 2008-163 et 164)**

Âge

La fixation de limites d'âge reste fréquente mais n'en est pas moins discriminatoire.

Recommandation : de grandes entreprises publiques justifient les limites d'âge à l'embauche par la nécessité d'avoir un nombre d'années d'activité suffisant avant l'âge de la retraite. La HALDE a relevé le caractère discriminatoire de ces dispositifs. En réponse, EDF et GDF ont supprimé ces limites d'âge.

Transaction pénale : dans le cadre d'un recrutement, un employeur avait fixé la limite d'âge à 30 ans pour l'embauche d'un réparateur de palettes, la HALDE a proposé une transaction pénale. **(Délibération n° 2008-231)**

Sexe

Les inégalités salariales représentent une forme fréquente de discrimination liée au sexe, qui pénalise le plus souvent les femmes. La HALDE a mis au point une méthode comparative permettant de caractériser ce type de discrimination par la reconstitution de tout un parcours professionnel : niveau de rémunération, calcul des primes, niveau de qualification, ancienneté, progression dans le temps...

Recommandation : la HALDE a ainsi recommandé à un employeur de procéder au rattrapage salarial d'une employée pénalisée par rapport à ses collègues masculins, et de mettre en place dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, un programme permettant de supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes avant fin 2010. L'employeur a donné suite à la recommandation de la HALDE et a également revalorisé le salaire et les primes avec effet rétroactif. **(Délibération n° 2008-74)**

Recommandation : concernant l'inégalité dans l'octroi des avantages sociaux entre les hommes et les femmes, la HALDE a recommandé et obtenu d'une grande entreprise la renégociation d'une convention collective nationale, pour étendre aux pères le bénéfice des congés pour enfant malade. **(Délibération n° 2007-243)**

Grossesse

La grossesse, malgré une protection légale très complète, suscite encore des comportements discriminatoires, allant jusqu'au licenciement.

Observations devant les tribunaux : sur la base des observations de la HALDE, un conseil des prud'hommes a ainsi condamné un employeur à verser plus de 200 000 € de dommages et intérêts à une salariée enceinte licenciée abusivement. **(Délibération n° 2008-282)**

Des mesures pour l'égalité des chances

La mobilisation progressive des grandes entreprises

Une enquête annuelle de la HALDE auprès de 251 grandes entreprises françaises dresse un état des lieux de la lutte contre les discriminations. Un "cadre pour agir et rendre compte" permet le recueil des résultats. 194 entreprises ont répondu, elles ont nommé un ou plusieurs référents (soit 238 référents désignés au total). Les résultats ont été publiés fin 2008 dans le guide "*Des pratiques pour l'égalité des chances. Que répondent les entreprises à la HALDE*" (tome 3).

Tous les indicateurs progressent : 85 % des 194 grandes entreprises qui ont répondu ont signé un engagement contre les discriminations ou en faveur de la diversité. 63 % ont engagé une action concrète (négociation d'accords d'entreprise, audit process RH, clauses de non-discrimination pour le choix des prestataires, etc.) contre 36 % en 2006.

De plus, 27 d'entre elles ont mené des tests de discrimination (contre 18 en 2006). 88 % mènent des actions de formation (57 % en 2006) mais leur impact n'est pas évalué.

Selon un sondage CSA de février 2008, la mesure jugée la plus efficace est la possibilité pour un salarié d'alerter sa direction de façon confidentielle et anonyme sur des pratiques dont il serait victime ou témoin.

À cet égard, La HALDE note des progrès puisque 55 % des entreprises, contre 36 % en 2006, ont mis en place des procédures d'alerte.

Malgré cette évolution positive, le suivi et l'évaluation demeurent insuffisants et les actions pour améliorer la prévention des discriminations dans la gestion de carrière restent limitées. La HALDE préconise une politique globale de prévention, qui devrait s'inspirer des démarches qualité. La HALDE et l'OIT ont émis des recommandations en ce sens dans le cadre d'un colloque "Normes et dialogue social" co-organisé en février 2008.

Les résultats des tests de discrimination menés auprès de 15 entreprises du CAC 40, rendus publics en juin 2008, doivent servir d'alerte. La HALDE encourage la réalisation d'auto-testing par les entreprises afin qu'elles puissent améliorer leurs procédures.

L'engagement des intermédiaires de l'emploi

Sous l'impulsion de la HALDE, l'engagement signé par 90 intermédiaires de l'emploi public et privé en 2007, s'est poursuivi en 2008 (113 signatures). Il s'agit, autant dans la gestion interne que vis à vis des entreprises clientes, de mettre en œuvre des procédures non discriminatoires. Un comité d'éthique est chargé du suivi des actions engagées.

La HALDE met à la disposition des entreprises et des intermédiaires des outils leur permettant de vérifier la conformité avec la loi des dispositifs mis en place ou envisagés.

La sensibilisation des PME

La réalité est différente pour les PME. Dans les plus petites, le chef d'entreprise assure seul la gestion du personnel. La HALDE sensibilise les chefs d'entreprise aux discriminations prohibées et aux sanctions légales. Une série de rencontres a ainsi été organisée fin 2008 dans le Var, le pays d'Arles, le Grand Lyon et La Réunion.

La Fonction publique s'engage

Afin de prévenir les discriminations, la HALDE a contribué, avec le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, à l'élaboration de la "Charte pour la promotion de l'égalité" dans les trois fonctions publiques. Un suivi de la mise en œuvre de la charte, signée le 2 décembre 2008, est prévu pour garantir sa bonne exécution.

Un "cadre pour agir" à destination des collectivités locales

Un "cadre pour agir et rendre compte", questionnaire détaillé sur la gestion des ressources humaines, a été élaboré en concertation avec des représentants de collectivités locales et des associations d'élus. Objectif : établir un diagnostic, mutualiser et diffuser les bonnes pratiques.

Le logement représente 6 % des réclamations, essentiellement dans le logement privé. Ce sont le plus souvent des refus de location à usage d'habitation principale.

Comme pour l'ensemble des réclamations, c'est le critère de l'origine qui est le plus souvent invoqué (49 % des cas).

Des réponses juridiques aux discriminations

En 2008, la HALDE a traité des demandes individuelles et organisé des tests de discrimination pour débusquer les pratiques discriminatoires.

Origine

Observations devant les tribunaux: une agence immobilière avait refusé la location d'un logement à une personne en raison de sa nationalité. La HALDE a présenté ses observations devant le juge civil. Pour la première fois, un tribunal civil a retenu la discrimination dans l'accès au logement pour ordonner l'indemnisation de la victime, à hauteur de trois mois de loyer. **(Délibération n° 2007-190)**

État de santé – Handicap

Certains handicaps gênent l'accès au logement. Le refus de mettre en œuvre des aménagements prévus par la loi est discriminatoire.

Accord amiable: un syndic de copropriété avait refusé à une locataire de stocker son fauteuil roulant au rez-de-chaussée de son immeuble. L'intervention de la HALDE a permis à la locataire d'obtenir gain de cause. **(Délibération n° 2008-171)**

Âge

Transactions pénales :

- Les personnes de plus de 70 ans bénéficient, en matière de logement, de protections particulières.

La rupture d'un bail est conditionnée au relogement, dans des conditions comparables, du locataire âgé.

Pour cette raison, une propriétaire a refusé de louer un appartement à une personne âgée de 64 ans.

Celle-ci a saisi la HALDE, qui a proposé une transaction pénale. **(Délibération n° 2008-221)**

- L'âge associé à l'état de santé peut également être la cause d'une discrimination.

Une personne déficiente visuelle âgée de 85 ans n'a pu acquérir un appartement dans une résidence en raison de son âge et de son handicap. La HALDE a proposé une transaction pénale qui a fixé à l'amende à 10 000 € pour la société, 1 000 € pour le responsable et 4 000 € d'indemnisation pour la victime.

(Délibération n° 2008-148)

Les tests de discrimination

Transmission au parquet: les tests de discrimination servent à débusquer les comportements discriminatoires dans le logement. Après une première opération en 2006, la HALDE a mené une série de tests en novembre 2008 auprès de bailleurs du secteur privé en région parisienne et sur un site en province. Ces tests ont été réalisés au téléphone en présence d'agents assermentés de la HALDE, et concernaient la phase de contact téléphonique pour obtenir une visite du logement présenté dans une offre de location d'une agence ou d'un particulier.

Ces tests ont fait apparaître que les personnes au patronyme à consonance d'origine africaine rencontraient plus de difficultés à obtenir un rendez-vous pour la visite d'un appartement.

La HALDE a transmis les cas de discrimination caractérisée au procureur de la République en vue de poursuites pénales.

Des mesures pour l'égalité des chances

Une campagne d'information "Louer sans discriminer"

Comment un propriétaire doit-il se comporter pour ne pas discriminer ? Comment un agent immobilier doit-il réagir lorsqu'un propriétaire formule une demande discriminatoire ? Pour répondre à ces questions, la HALDE a réalisé une campagne d'information en direction des propriétaires et des professionnels de l'immobilier.

Deux brochures avec des informations pratiques et un "code de bonne conduite" ont été diffusées à 150 000 exemplaires chacun.

Cette campagne a été relayée par des sites internet généralistes et dédiés à l'immobilier.

Les risques de discrimination dans l'habitat social

Dans le cadre de leur partenariat, la HALDE s'associe à l'Union sociale pour l'habitat (USH) pour faire évoluer les procédures d'attribution des logements sociaux. L'USH a notamment engagé un travail visant à préciser les conditions de réalisation des enquêtes sociales, afin d'assurer un meilleur encadrement de ces pratiques pouvant parfois aboutir à des refus d'attribution discriminatoires.

La HALDE est également associée à la conception d'un module de formation réalisé par Vigeo, à la demande des Entreprises sociales pour l'habitat (ESH). En effet, la formation des dirigeants en charge de la gestion des ressources humaines devrait permettre de contrer les préjugés à l'égard des populations dites "à risques".

L'éducation et la formation représentent 5 % des réclamations adressées à la HALDE.

Des réponses juridiques aux discriminations

Origine

Recommandation : une étudiante de BTS qui estimait avoir été harcelée en raison de sa couleur de peau durant son stage en entreprise a saisi la HALDE. La HALDE a recommandé à l'Éducation nationale la mise en place de procédures d'alerte et de suivi en matière de prévention du harcèlement dans le cadre des stages, pour protéger les étudiants au même titre que les salariés. **(Délibération n° 2008-103)**

État de santé – Handicap

Recommandation : dans l'enseignement primaire et secondaire, l'obligation de scolariser un enfant handicapé dans l'établissement de référence, généralement le plus proche du domicile familial, n'est que partiellement mise en pratique.

La HALDE a demandé au ministre de l'Éducation nationale de rappeler aux inspecteurs d'académie que le refus de scolarisation peut constituer une discrimination. **(Délibération n° 2008-169)**

Âge

Transaction pénale : l'âge est parfois un motif avancé pour refuser l'accès à une formation pour adultes.

Un institut de formation a ainsi refusé d'inscrire un cadre commercial au chômage, âgé de 50 ans.

La HALDE a demandé à l'institut de supprimer la limite d'âge (fixée à 35 ans) pour l'inscription. La transaction pénale homologuée a fixé une amende de 1000 € et une indemnisation de 700 €. **(Délibération n° 2008-122)**

Religion

Rejet : le principe de laïcité s'applique pour les élèves de l'enseignement public primaire et secondaire, et l'interdiction du port de signes religieux au lycée n'est pas discriminatoire. C'est pourquoi la HALDE n'a pas donné suite à la demande d'un élève portant le turban sikh. **(Délibération n° 2008-181)**

Rappel à la loi : dans l'enseignement supérieur, l'interdiction des signes religieux ne s'applique pas.

La HALDE a rappelé à un professeur d'université que la mise à l'écart d'étudiantes voilées est discriminatoire. **(Délibération n° 2008-194)**

Recommandation : la HALDE a également rappelé que l'interdiction du port de signes religieux ne s'appliquait pas aux salariés, demandeurs d'emploi ou jeunes adultes en formation professionnelle même si la formation se déroule dans l'enceinte d'un lycée. Les GRETA, organismes de formation, ont tenu compte des recommandations de la HALDE. **(Délibérations n° 2008-165 et 193)**

Recommandation : la HALDE a été saisie pour que l'organisation d'examens universitaires tienne compte de certaines fêtes religieuses. Les convictions religieuses ne peuvent justifier des dérogations systématiques et automatiques, contraires au bon déroulement de l'enseignement. La HALDE a toutefois recommandé que le ministère de l'Éducation nationale diffuse les dates de ces fêtes, pour faciliter l'établissement du calendrier des examens. **(Délibération n° 2008-33)**

Orientation sexuelle

Dans les collèges et lycées, la prévention des discriminations liées à l'orientation sexuelle figure parmi les priorités du ministère de l'Éducation nationale ; les risques accrus de suicide chez les jeunes homosexuels sont avérés.

Intervention devant les tribunaux : la HALDE a considéré comme discriminatoire le refus d'agrément opposé par un rectorat à l'association "Couleurs gaies" qui voulait intervenir auprès des élèves pour les sensibiliser aux discriminations liées à l'orientation sexuelle. Elle a présenté ses conclusions devant la Cour administrative d'appel qui a annulé la décision du recteur. **(Délibération n° 2008-14)**

Médiation : dans un cas analogue, suite à une saisine de l'association "Ex Aequo", la HALDE a organisé une médiation qui a abouti favorablement.

Des mesures pour l'égalité des chances

La scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire

Des directeurs d'écoles maternelle et primaire, ainsi que des élus et des parents d'élèves, ont été interrogés dans le cadre d'une enquête de novembre 2008 commandée par la HALDE à l'institut CSA/Oxalis.

Les troubles cognitifs sont le premier handicap cité. L'immense majorité est favorable à la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire. 59 % des directeurs d'école accueillent un enfant handicapé dans leur établissement. Parmi eux, 86 % estiment que la scolarisation fonctionne bien contre seulement 45 % des parents alors que 58 % des directeurs n'accueillant pas d'enfant handicapé ont le sentiment que cet accueil est difficile et appréhendent la première expérience.

Le sondage révèle un phénomène positif : la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire progresse, notamment depuis la loi du 11 février 2005. Elle est bien acceptée là où elle est effective.

Il y a toutefois des difficultés pour lesquelles des solutions doivent être trouvées :

- des moyens, notamment humains, pas forcément adaptés à la nature du handicap,
- les structures chargées de coordonner les interventions des différents acteurs sont insuffisamment connues et proches des personnes.

Suite à cette enquête, la HALDE a transmis des recommandations au gouvernement, aux organismes publics et aux associations concernées.

La prévention de l'homophobie

La HALDE a mis en place un groupe de travail pour lutter contre l'homophobie à l'école. Elle a formulé des recommandations :

- veiller à ce que l'orientation sexuelle soit prise en compte au sein des programmes scolaires, et au cours des formations à la prévention des discriminations dispensés aux enseignants et aux personnels de l'Éducation nationale,
- favoriser l'intervention d'associations en milieu scolaire, dès lors que les interventions présentent des garanties nécessaires.

Les stéréotypes dans les manuels scolaires

La HALDE a fait réaliser une étude sur la place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels et les programmes scolaires. Celle-ci a fait apparaître des stéréotypes.

La HALDE a pris acte des résultats de cette étude et a formulé des recommandations auprès du ministère de l'Éducation nationale.

La mise en place d'une campagne de sensibilisation auprès des jeunes

La HALDE s'est adressée aux jeunes entre juillet et novembre 2008 en créant :

- Un blog sur lequel elle a répondu aux questions et commentaires, et où les bloggeurs ont eu la possibilité d'afficher leur engagement.
- Un concours d'écriture de lyrics (paroles de chanson) organisé avec Skyrock à la rentrée. Celui-ci a été annoncé par une campagne d'affichage en partenariat avec le Cidem (association Civisme et démocratie), dans les 11 400 collèges et lycées publics et privés sous contrat. Une campagne sur les radios jeunes a également été menée.

La réalisation d'un module de formation à distance

Le "e-learning éducation" est mis à disposition de tous les intervenants de l'éducation, des élèves et des parents. Ce module a été conçu pour être repris facilement par les enseignants, et servir de support pédagogique aux actions de prévention des discriminations dans le milieu scolaire.

La formation des responsables de l'Éducation nationale

La HALDE a signé une convention de partenariat avec l'École supérieure de l'Éducation nationale (ESEN).
Objectif : mettre en place une formation initiale et continue à la prévention des discriminations destinée aux cadres de l'Éducation nationale.

Un réseau de correspondants locaux sur tout le territoire

À fin janvier 2008, 50 correspondants locaux de la HALDE étaient installés, tenant 68 permanences dans 16 régions et 45 départements.

Les correspondants locaux tiennent leurs permanences dans les maisons de justice et du droit ou les centres d'accès au droit (69%), ou dans des bâtiments publics ou associatifs.

Un sondage réalisé en décembre 2008 par l'institut CSA confirme l'importance de la présence de la HALDE localement. 91 % des personnes interrogées estiment utile la mise en place de ces correspondants locaux.

En s'appuyant sur des correspondants bénévoles, qualifiés en droit et formés aux enjeux de la lutte contre les discriminations, la HALDE peut mieux répondre aux attentes des personnes qui se sentent victimes de discriminations.

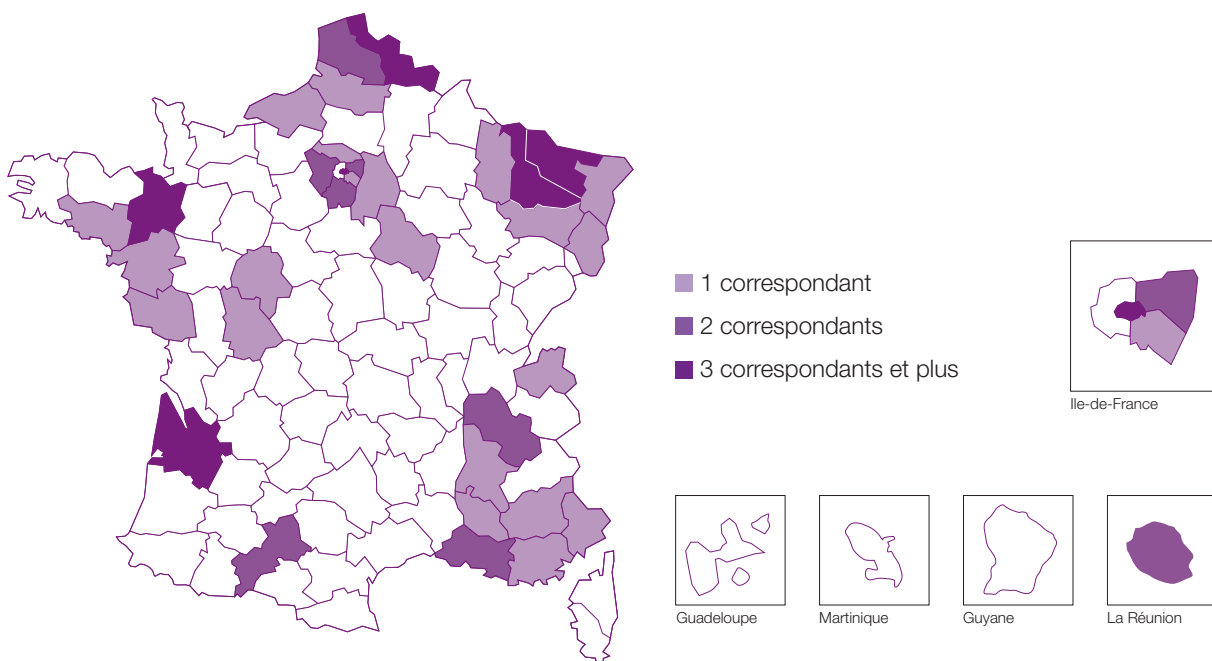
Les correspondants locaux facilitent le recours à la HALDE, sensibilisent les réseaux locaux à la lutte contre les discriminations et apportent des réponses concrètes dans leurs permanences.

Ils reçoivent les réclamants. Ils ont un rôle d'écoute, d'information et d'orientation. Ils aident à identifier les cas de discrimination et cherchent à trouver localement une solution amiable. À défaut, ils aident à la constitution d'un dossier traité en lien avec la direction juridique de la HALDE.

En 2008, les correspondants locaux ont traité 917 affaires en 2008 et 669 pour le seul premier trimestre 2009.

La HALDE s'est fixé un objectif de 125 correspondants locaux à la fin de l'année 2009.

Carte par département des 50 correspondants locaux installés au 31 janvier 2009



**HAUTE
AUTORITÉ**
DE **LUTTE** CONTRE
LES **DISCRIMINATIONS**
ET POUR L'**ÉGALITÉ**

11, rue St-Georges – 75009 PARIS – Téléphone : 08 1000 5000 – www.halde.fr
Standard : 01 55 31 61 00