

Dossier de Présentation

# RAPPORT ANNUEL HALDE



# 2009

**HALDE**

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

08 1000 5000

[www.halde.fr](http://www.halde.fr)



---

# SOMMAIRE

DES CHIFFRES EN 2009	3
LES RÉCLAMATIONS REÇUES EN 2009	4
UNE FORTE PRÉSENCE RÉGIONALE DE LA HALDE	7
DES SUITES POSITIVES AUX INTERVENTIONS DE LA HALDE	8
LES 3 PRIORITES DE LA HALDE	10
L'EMPLOI	10
L'ÉDUCATION	15
LE LOGEMENT	17
L'APPORT DE LA HALDE DEPUIS 2005	19

## Des chiffres en 2009

**10 545 réclamations** enregistrées et traitées en 2009, soit une augmentation de 21% par rapport à 2008 et de 69% par rapport à 2007.

**49% des réclamations liées à l'emploi :**

✓ Plus des 2/3 concernent le déroulement de carrière, le reste porte sur le recrutement

✓ 2/3 dans le secteur privé et 1/3 dans le secteur public

**28,5% des réclamations concernent l'origine, 18,5% l'état de santé et le handicap.**

**412 délibérations ont été adoptées par le Collège**, soit une augmentation de 48% par rapport à l'année précédente.

**78% des observations présentées devant les tribunaux ont connu une suite favorable.** Ces observations devant les tribunaux ont augmenté de 231% par rapport à 2008.

**95 646 euros**, c'est le montant des indemnités versées à une femme salariée qui était moins rémunérée que ses collègues masculins pour un poste équivalent.

**109 correspondants locaux** installés fin décembre 2009, soit deux fois plus qu'à fin 2008. Ils ont traité **20% des dossiers** instruits par la HALDE.

**238 « référents HALDE »** désignés dans les grandes entreprises françaises.

**104 collectivités territoriales** échangent avec la HALDE sur leur gestion des ressources humaines.

**21 170 appels** traités par la plateforme téléphonique du 08 1000 5000. Une mission d'écoute et de conseil est assurée pour constituer un dossier de réclamation ou réorienter les personnes.

**30% des saisines** se font en ligne.

Le site Internet de la HALDE : [www.halde.fr](http://www.halde.fr) a eu 1 649 022 visites contre 1 190 271 en 2008.

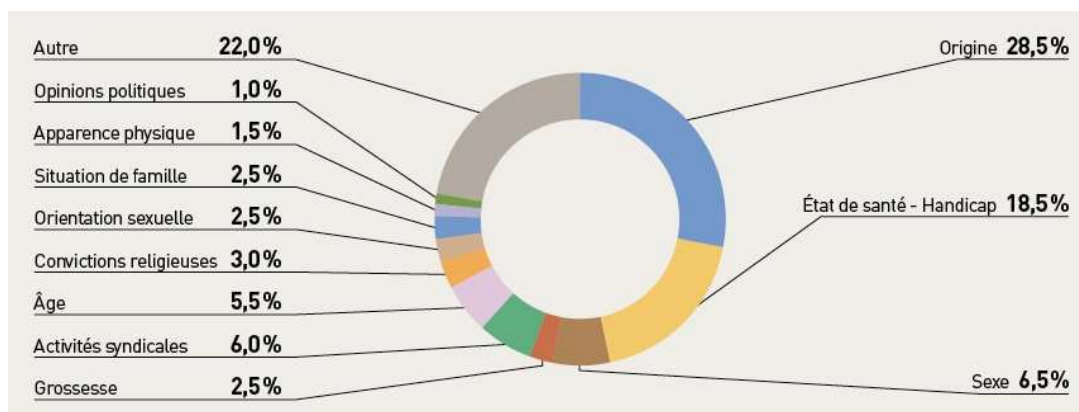
# Les réclamations reçues en 2009

La hausse des réclamations témoigne de la crédibilité de la HALDE qui est devenue un recours de plus en plus efficace contre les discriminations. Ses interventions devant les tribunaux ont augmenté de 231% et les résultats obtenus sont autant d'avancées.

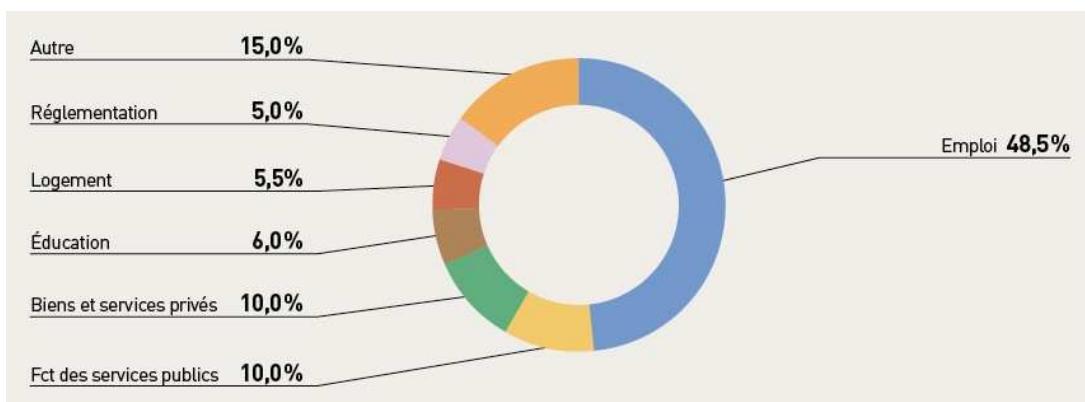
## 1. Des réclamations en forte hausse

En 2009, la HALDE a enregistré 10 545 réclamations, soit 21% de plus qu'en 2008.

### Répartition des réclamations enregistrées en 2009 par critère

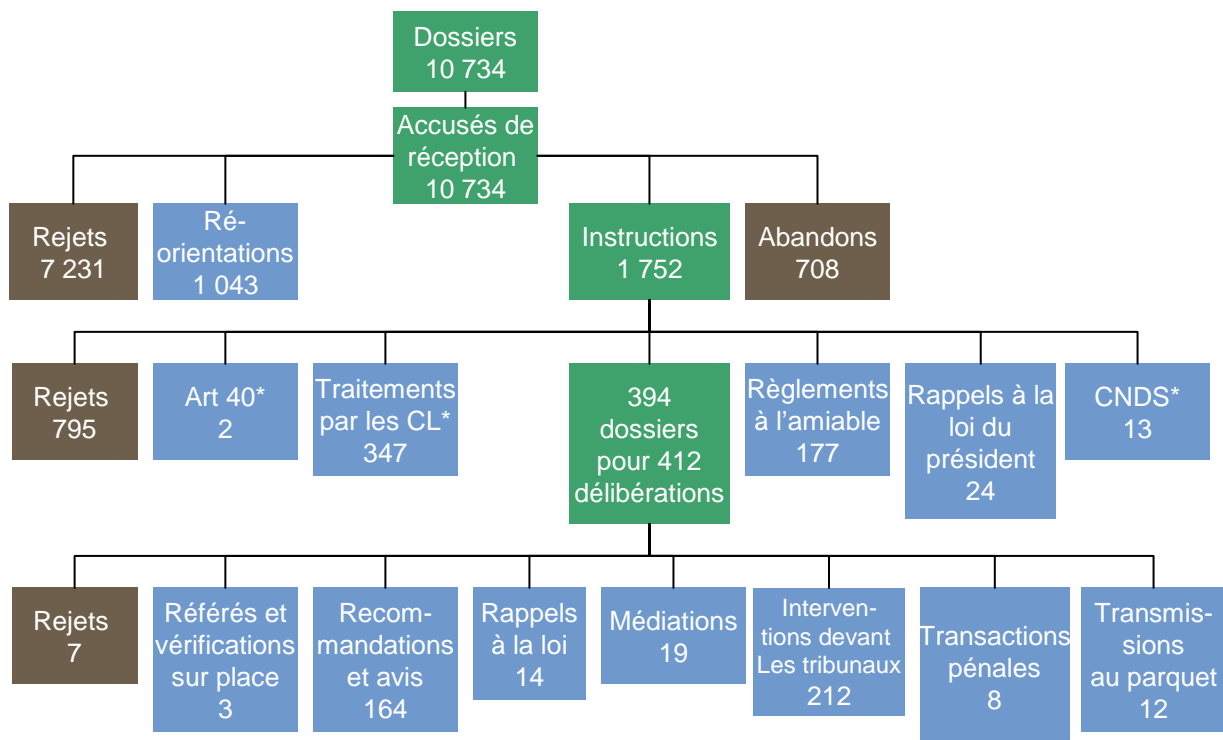


### Répartition des réclamations enregistrées en 2009 par domaine



## 2. Le traitement des réclamations et leurs suites

### Circuit des dossiers clos en 2009



\*art 40 du code de procédure pénale : Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

\*CNDS (commission nationale de déontologie de la sécurité)

\* CL (correspondants locaux)

## **Le traitement des réclamations**

- ✓ Dossiers instruits : +75%
- ✓ Dossiers instruits directement par les correspondants locaux : 20% de l'ensemble des dossiers
- ✓ Délibérations adoptées : +48%
- ✓ Observations devant les tribunaux : +231%

## **Les suites données aux délibérations de la HALDE**

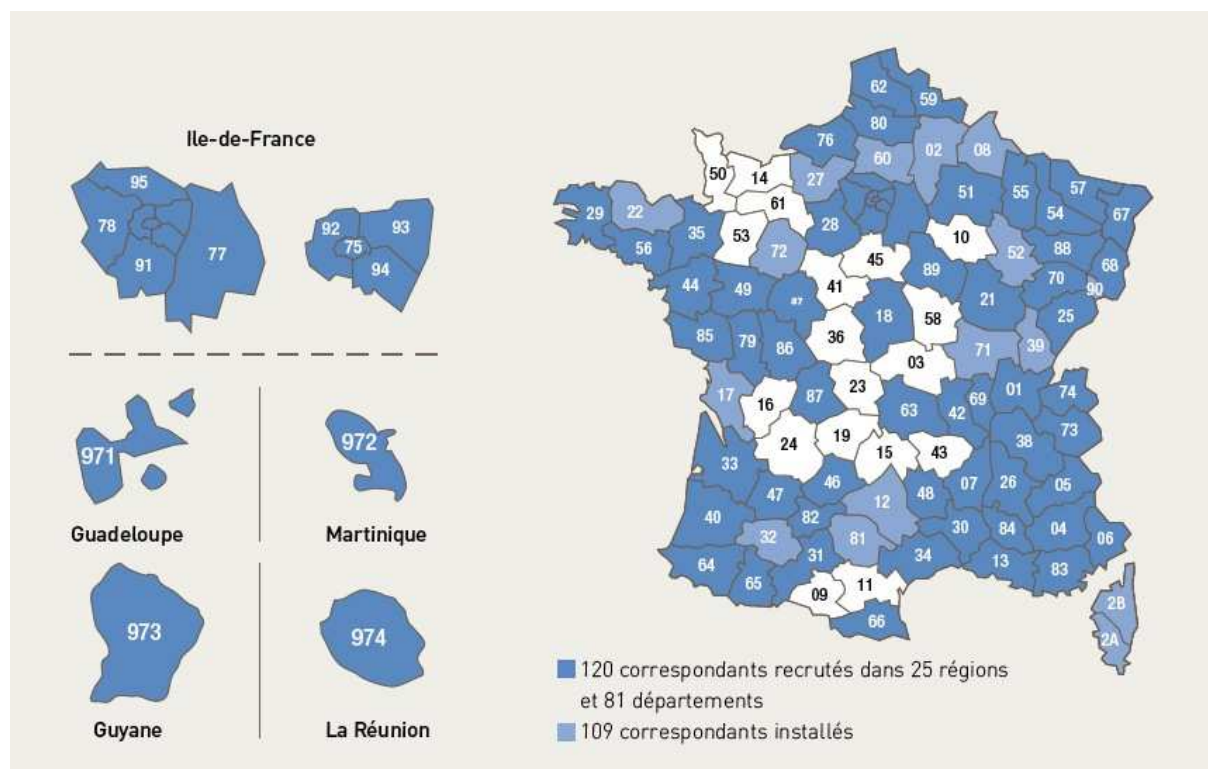
Répartition des suites positives :

- ✓ 57% pour les médiations
- ✓ 64% pour les recommandations générales
- ✓ 73% pour les recommandations individuelles
- ✓ 79% pour les observations présentées devant les tribunaux
- ✓ 98% de transactions pénales proposées au parquet ont été homologuées

# Une forte présence régionale de la HALDE

**109 correspondants locaux** étaient installés dans 81 départements de métropole et d'outre-mer fin décembre 2009 (lieux de permanences sur le site [www.halde.fr](http://www.halde.fr)). 140 sont recrutés à ce jour.

Leur présence offre un **recours de proximité**.



Ces correspondants bénévoles, qualifiés en droit et formés aux enjeux de la lutte contre les discriminations, reçoivent les réclamants. Ils ont un **rôle d'écoute, d'information, d'orientation et de bons offices**. Ils aident à identifier les cas de discrimination et cherchent à trouver localement une solution à l'amiable. A défaut, ils aident à la constitution d'un dossier traité en lien avec la direction juridique de la HALDE.

En 2009, les correspondants locaux ont reçu 2203 saisines individuelles au cours de leurs permanences hebdomadaires. Ils ont instruit 347 dossiers, soit 20% du total.



---

# Des suites positives aux interventions de la HALDE

## Des modifications de lois, règlements ou pratiques professionnelles

**Discriminations liées au handicap** : suite aux recommandations de la HALDE, le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a transmis des instructions pour garantir une assistance aux personnes présentant un handicap lors des examens et concours.

**Discriminations liées à la situation de famille** :

Des textes réglementaires et législatifs ont été modifiés en 2009 relatifs au capital décès et à la possibilité de siéger au conseil syndical de copropriété pour garantir l'égalité de traitement entre couples mariés et pacsés.

## Des interventions devant les tribunaux

La HALDE intervient de plus en plus souvent devant les cours d'appel, le Conseil d'Etat et la Cour de cassation. **Le rôle de la HALDE devant les tribunaux a été affirmé par le Conseil d'Etat** dans son arrêt du 30 octobre 2009 qui reconnaît un régime de preuve plus favorable pour les victimes de discriminations devant un juge administratif.

**La cour d'appel de Versailles a jugé** que le licenciement d'un salarié constituait **une discrimination raciale** et a fixé 32 000 € de réparations.

Plusieurs cours d'appel (Paris, Bordeaux, Amiens, Versailles) ont pris en compte les observations de la HALDE en déclarant discriminatoire **le refus d'accorder les allocations familiales pour les enfants entrés sur le territoire en dehors de la procédure de regroupement familial.**



**La cour d'appel de Poitiers a reconnu une discrimination indirecte en raison de l'âge dans l'exigence faite au candidat d'avoir « un potentiel d'évolution » important et a décidé de 17 000€ de dommages et intérêts.**

Dans une affaire de **discrimination liée à un état de santé**, la cour administrative d'appel de Marseille a annulé la décision de refuser **l'accès d'une crèche à des enfants souffrant d'allergies alimentaires.**

**Le tribunal administratif a annulé la décision du rectorat et accordé à un professeur 5 000€ pour préjudice moral.** Un professeur d'EPS, sportif de haut niveau, s'était heurté au refus de l'Education nationale d'exercer son métier en raison d'un problème auditif l'empêchant de plonger ; la HALDE avait, en 2005, considéré comme discriminatoire le refus de tout aménagement de poste, par exemple le recours à un remplaçant pour les activités aquatiques.

Pour des **discriminations salariales liées au sexe**, deux salariées ont obtenu respectivement **95 646€** et **51 570€** de rappel de salaires et d'indemnités devant les prud'hommes. La juridiction a retenu **l'analyse par comparaison** présentée par la HALDE.

Les prud'hommes puis la cour d'appel de Montpellier ont annulé le licenciement d'une salariée en raison de son **transsexualisme.**

La nullité du licenciement a également été prononcée en plus de 206 000 euros de dédommagements, dans le cas d'une discrimination liée à **un état de grossesse.**

**La Cour de cassation a considéré que le fait de ne réserver** qu'aux mères le bénéfice de la majoration de durée d'assurances dans le calcul des pensions de retraites constitue **une discrimination liée à une situation de famille.**

Le tribunal administratif de Besançon a jugé discriminatoire un **refus d'agrément en vue d'adoption basé sur l'orientation sexuelle.**

La HALDE a également été suivie par la cour d'appel de Douai dans deux affaires de **harcèlement lié à l'apparence physique.**

# Les 3 priorités de la HALDE

## L'emploi

L'emploi est le premier domaine de saisine de la HALDE avec 49% des réclamations. Le déroulement de carrière (75%) l'emporte largement sur l'embauche (25%). Le secteur privé représente les deux tiers des réclamations.

### Des réponses juridiques

#### Origine

L'origine reste en 2009, **le principal critère de saisine de la HALDE** dans le domaine de l'emploi.

Un agriculteur a exclu les gens du voyage et les travailleurs maghrébins dans ses offres d'emploi. La HALDE a proposé une transaction pénale (délibération n°2009 - 337).

Un employeur a écarté un employé en CDD d'une procédure d'embauche en CDI. La HALDE a présenté ses observations devant le conseil de prud'hommes (délibération n°2009-357)

Une institution publique a écarté la candidature d'une personne parce que son diplôme avait été obtenu en Ukraine. La HALDE a caractérisé une **discrimination indirecte** et a recommandé l'annulation de la décision.

#### Handicap et état de santé

Les saisines en raison du handicap et de l'état de santé représentent environ 19% des réclamations et constituent le **deuxième motif de saisines**.

La HALDE a réaffirmé que le **refus d'aménager le poste de travail** était susceptible de constituer une discrimination (délibération n°2009-29 – observations devant le conseil de prud'hommes concernant le non-aménagement par un employeur d'un poste de travail pourtant recommandé par la médecine du travail).

La discrimination dans l'**évolution de carrière** en raison du handicap a également fait l'objet d'une intervention de la HALDE (délibération n°2009-241– médiation organisée entre un employeur et un salarié pour remédier à une absence d'évolution professionnelle depuis 24 ans en raison de son handicap).

### Sexe et grossesse

Les réclamations enregistrées par la HALDE concernant le critère du sexe et de l'état de grossesse ont presque doublé par rapport à 2008.

La HALDE a mis en œuvre les méthodes comparatives utilisées pour la discrimination syndicale (reconstitution de tout parcours professionnel). Elle a décidé, à de nombreuses reprises, de présenter ses observations devant les juridictions, accompagnant souvent les réclamantes en appel. Ces interventions ont porté aussi bien sur l'**égalité salariale** que sur les **discriminations en raison de l'état de grossesse**.

En cour administrative d'appel, la HALDE a fait observer, en s'appuyant sur une analyse comparative de collègues masculins, qu'une collaboratrice d'un établissement public avait fait l'objet d'une **différence de traitement** en matière de rémunération et dans le déroulement de carrière en raison de son sexe (délibération n°2009-36).

Une enquête de la HALDE, présentée devant le conseil de prud'hommes, a permis de mettre en évidence la connaissance par un employeur de l'état de grossesse de son employée lorsqu'il a décidé de **rompre le contrat de travail** pour négligences professionnelles sans être en mesure de les prouver objectivement (délibération n°2009-244).

La HALDE a fait appel à un expert pour constater une **stagnation de carrière** d'une salariée après le retour des congés de maternité et parental. Ces conclusions seront présentées dans le cadre d'observations devant la cour d'appel (délibération n°2009-404).

### Age

En 2009, les **discriminations directes ou indirectes en raison de l'âge** ont représenté 5% des réclamations, portant aussi bien sur l'accès au marché du travail que sur le déroulement de carrière. **La fixation de limites d'âge reste fréquente** mais n'en est pas moins discriminatoire.

La HALDE a recommandé la modification d'un décret posant une limite d'âge maximal de 38 ans pour accéder à un grade supérieur dans la fonction publique (délibération n°2009-147). Elle a, dans une autre affaire, recommandé à une grande enseigne de distribution de ne plus imposer de limites d'âge pour créer ou reprendre une de ses enseignes commerciales, recommandation suivie par l'enseigne en question (délibération n°2009-240).

### Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle fait encore l'objet de discriminations dans l'emploi, qui vont parfois jusqu'au **harcèlement moral** (délibération n°2009-211– cas individuel de harcèlement dans une collectivité territoriale).

### Activités syndicales et opinions politiques

Les discriminations en raison des activités syndicales ou des opinions politiques **peuvent être directes ou indirectes, comme par exemple lorsque le calcul des primes prend en compte les jours de grève**. Saisie d'un dossier dans lequel plusieurs agents syndiqués d'une entreprise publique de transports se sont vu retirer une partie de leur prime d'intéressement en raison de leur participation à un mouvement de grève, la HALDE a recommandé au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Famille, de la Solidarité et de la Ville de compléter sa circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale afin de préciser que **toutes les absences non légalement assimilées à du travail effectif doivent avoir les mêmes conséquences** (délibération n° 2009-230 ).

### Convictions religieuses

La HALDE a précisé **la portée du principe de la liberté religieuse ainsi que les limitations qui peuvent y être apportées**. Dans une affaire individuelle elle a considéré que les impératifs d'hygiène empêchaient objectivement le port d'un signe religieux (délibération n°2009-311).

## Des mesures pour l'égalité des chances

Suite au rapport du comité consultatif de la HALDE, le Collège a recommandé la **suppression du principe de restriction de l'accès à certains emplois à raison de la nationalité**, à l'exception des emplois liés à l'exercice de la souveraineté nationale ou de prérogatives de puissance publique (délibération n° 2009-139).

**La HALDE a mené une campagne d'information en direction des salariées et des employeurs pour prévenir la discrimination liée à un état de grossesse.**

**Des recommandations ont été adressées au Premier ministre, aux ministres compétents et aux partenaires sociaux en matière d'égalité réelle entre les femmes et les hommes** : représentation dans les conseils d'administration, réforme du congé parental, etc. (délibération n°2009- 237).

### Les grandes entreprises

**L'enquête annuelle, menée depuis 2005 auprès de 250 grandes entreprises françaises**, dresse un état des lieux de l'évolution de la lutte contre les discriminations, publié chaque année.

89% des entreprises déclarent mettre en place des actions de sensibilisation et de formation, proportion identique à celle de 2007.

71% des entreprises disent avoir également travaillé à des procédures de recrutement plus objectives et 68% au niveau de la gestion des carrières. Et **plus du quart recourt désormais aux tests de discriminations.**

**Les actions ciblées** par les entreprises concernent majoritairement le **handicap et l'égalité entre les femmes et les hommes**, qui constituent des obligations légales.

**Si les engagements des entreprises croissent, il reste un décalage entre ces annonces et leur mise en œuvre concrète.**

La HALDE recommande de **renforcer le dialogue social et d'impliquer les partenaires sociaux**, notamment concernant la négociation d'accords généraux et spécifiques au-delà des obligations légales pour mettre en place des dispositifs d'alerte et évaluer les politiques menées.

### Les intermédiaires de l'emploi

L'engagement porte autant sur la gestion interne que sur les relations avec les entreprises clientes, pour mettre en œuvre des procédures non discriminatoires. Un comité d'éthique est chargé du suivi des actions engagées.

La HALDE a de nouveau **interrogé 200 intermédiaires de l'emploi sur leurs pratiques professionnelles et les actions menées en faveur de l'égalité** (143 répondants au lieu de 86 en 2007).

### Les collectivités territoriales

La HALDE a adressé un questionnaire à **198 grandes collectivités**. Sur le modèle du « cadre pour agir et rendre compte », il a été construit en partenariat avec des représentants de collectivités territoriales, d'associations d'élus locaux, de l'Acsé et du CNFPT comme un **mode d'emploi et une grille d'auto-évaluation**.

**102 des plus grandes collectivités et 2 centres de gestion, suivant 823 collectivités, ont répondu à la HALDE.**

48% des collectivités ont formalisé un engagement à recruter sans discriminer ou sont en train de l'élaborer, mais les collectivités communiquent encore assez peu sur leur démarche. Seules 17% ont mis en place des indicateurs susceptibles d'identifier et suivre les phénomènes discriminatoires. 28% ont développé une information de leurs personnels sur leurs droits et les voies de recours et 29% déclarent avoir mis en place un dispositif d'alerte.

Par ailleurs, **des villes ont signé des conventions de partenariat** avec la HALDE : Bordeaux, Paris, Besançon et Lyon.

### La fonction publique

Après la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique en décembre 2008, **un questionnaire** a été adressé par la HALDE et la DGAFP aux ministères et aux principaux établissements publics scientifiques et techniques, au cours du deuxième semestre 2009, afin de dresser un premier bilan de sa mise en œuvre.

### Les sociétés nationales de programme de l'audiovisuel public

La HALDE a réalisé un bilan de la politique de gestion de ressources humaines des sociétés nationales de programme de l'audiovisuel public **à la demande du Parlement. La dimension de prévention des discriminations est encore peu prise en compte**. La HALDE formule des recommandations qui pourraient être également pertinentes pour l'ensemble du secteur audiovisuel, privé comme public.

---

## L'éducation

L'éducation et la formation représentent 6% des réclamations adressées à la HALDE.

### Des réponses juridiques

#### Origine

**Le droit à l'éducation est un droit fondamental distinct de la question des conditions de résidence.** La HALDE a salué la décision d'un préfet usant de son pouvoir pour se substituer au maire et scolariser d'office des enfants de gens du voyage (délibération n°2009-231).

Saisie dans une autre affaire par un collectif associatif et syndical, la HALDE a recommandé aux communes et au préfet la scolarisation à terme de tous les enfants en Guyane, **quelle que soit leur situation administrative ou celle de leurs parents** (délibération n°2009-318).

#### Âge

**Des limites d'âge empêchant l'accès à des formations privées et payante** (délibération n°2009-137) **ou l'obtention d'allocations de recherche et de bourses** (délibération n°2009-208 du 18/05/09 et délibération n°2009-209) **constituent des discriminations relevant du droit pénal.**

Le gouvernement s'est engagé à réformer les textes régissant les allocations de recherche et la HALDE a demandé de supprimer les règles non-écrites limitant l'accès à des formations ou à des bourses.

#### Handicap et état de santé

Depuis sa création, la HALDE a veillé à l'application de la loi du 10 février 2005 qui garantit la scolarisation des enfants handicapés dans l'établissement de référence, généralement l'établissement le plus proche de leur domicile. La HALDE a formulé des recommandations pour que **soient levés les obstacles matériels à la scolarisation des enfants souffrant de handicaps.**

Concernant l'état de santé, la HALDE a considéré comme **discriminatoire, en l'absence de tout avis médical, le refus d'accès à une formation professionnelle en raison de problèmes de santé** et mis en place une médiation (délibération n° 2009-28).

## Des mesures pour l'égalité des chances

Des recommandations pour **combattre l'homophobie et les discriminations liées à l'orientation sexuelle dont peuvent être victimes les élèves et les personnels de l'Éducation nationale ont été adoptées**. Elles ont donné lieu à des instructions ministérielles favorisant des actions de prévention et de sensibilisation et permettant plus facilement aux associations d'intervenir dans les établissements.

### L'amélioration de l'accueil des enfants handicapés en milieu scolaire

Des recommandations pour faciliter l'accueil des enfants handicapés ont été formulées par la HALDE dans sa délibération du 16 février 2009. Elles visent notamment à améliorer la connaissance de la situation des élèves handicapés, à enrichir l'information des parents sur le droit à la scolarisation de leurs enfants handicapés, à rappeler aux élus leurs obligations légales en matière d'accessibilité, à veiller à une présence suffisante des enseignants référents et à favoriser la professionnalisation et la stabilité du personnel accompagnant.

### La sensibilisation et la formation du milieu scolaire

Un module de formation à distance contre les discriminations à l'attention des enseignants et des élèves a été diffusé au printemps 2009 dans tous les rectorats.

Les actions avec l'Ecole supérieure de l'Education nationale, qui forme les cadres de l'Education nationale, se sont poursuivies avec notamment **l'expérimentation d'un module de formation pour les formateurs**.

Un **programme de formation** sur la prévention des discriminations dans l'accès à la formation continue a été mis en place par la HALDE, en partenariat et en direction des **GRETA d'Ile-de-France**.

La HALDE a mis en place en mai 2009 un **groupe de travail** sur la prévention des discriminations dans l'accès aux stages et dans leur déroulement, notamment pour les élèves des lycées professionnels et techniques.



---

## Le logement

546 réclamations ont été enregistrées en 2009 dans le domaine du logement soit 5% du total.

### Des réponses juridiques

#### Origine

**Le refus de louer un bien immobilier directement lié à l'origine du locataire a fait l'objet de deux décisions de la HALDE.** Dans la première, la HALDE a préconisé à l'agence immobilière une réparation du préjudice subi par le réclamant (délibération n°2009-204). Dans la seconde, elle a décidé de présenter ses observations devant le tribunal correctionnel (délibération n°2009-295).

La HALDE a obtenu en 2006 la modification des dispositions du code civil relatives à la caution. Elle a dû rappeler à une agence immobilière et à un courtier d'assurance **qu'aucune caution garantissant le paiement des loyers ne peut être rejetée en raison la nationalité ou de la localisation géographique** et a proposé une transaction pénale à l'agence (délibération n°2009-138).

En matière de logement opposable, la HALDE recommande de modifier des dispositions du code de la construction et de l'habitation pour **mettre fin à l'inégalité de traitement pour les ressortissants non communautaires dans les procédures de droit au logement opposable** (délibération n°2009-385).

### Des tests de discriminations

Suite au test de discrimination sur l'accès au logement privé mené en 2008 par la HALDE sur trois territoires distincts auprès de 43 agences immobilières et 34 propriétaires particuliers, la HALDE a mené une enquête plus approfondie sur 15 cas laissant apparaître une différence de traitement. **9 dossiers ont été transmis début janvier 2009 aux procureurs de la République** (délibération n°2009-5).

## Des mesures pour l'égalité des chances

A l'issue des travaux de la « conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat », suite aux recommandations de la HALDE, le ministère a donné des instructions aux bailleurs sociaux pour que les **logements accessibles qui se libèrent soient attribués prioritairement aux personnes handicapées.**

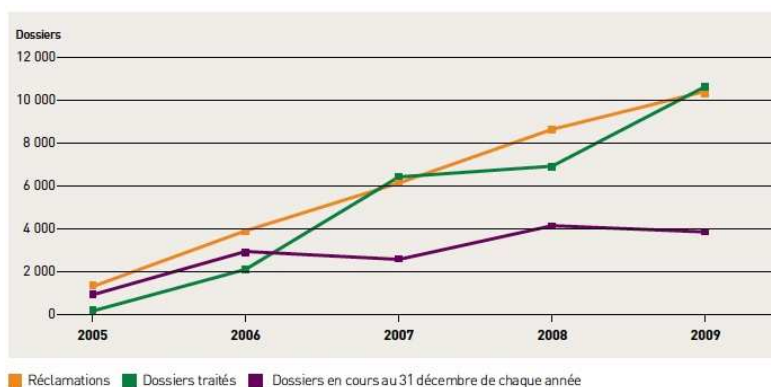
La HALDE a demandé aux bailleurs sociaux et réservataires (préfets, collectivités locales et territoriales, collecteurs du 1% logement) **la mise en place de procédures transparentes pour garantir une égalité de traitement des demandeurs de logement social**, l'objectif de mixité sociale étant parfois utilisé pour justifier un refus d'attribution d'un logement en raison de l'origine ou de la nationalité (délibération n°2009-133).

Le partenariat avec l'USH, engagé depuis 2007, s'est concrétisé par l'intégration d'une contribution de la HALDE dans le « Guide des procédures d'attribution de logements sociaux » publié par l'Union Sociale pour l'Habitat (USH), mettant en exergue les risques de pratiques discriminatoires.

En parallèle, la HALDE a élaboré **un recueil de « bonnes pratiques locales »** à partir de l'analyse de pratiques d'un certain nombre de bailleurs sociaux.

## L'apport de la HALDE depuis 5 ans

**L'action menée en 5 ans a contribué largement à la dynamique lancée contre les discriminations en France. Certaines discriminations sont sorties de l'indifférence et l'augmentation des réclamations traduit avant tout une moindre résignation des victimes.**



La HALDE a su faire la preuve de son utilité et de son efficacité avec plus de 30 000 réclamations qui ont donné lieu à 1 418 délibérations du Collège. Ses recommandations sont suivies dans 64% des cas et ses observations présentées devant les tribunaux ont été suivies à 79%.

Pour mener à bien cette mobilisation, la HALDE a dû développer des actions d'information en direction de différents publics afin de faire connaître son action et de devenir un recours pour tous. Elle a également accompagné les actions menées avec les partenaires par des informations pratiques sur les bons réflexes pour combattre les préjugés et prévenir les discriminations par la mise en place de mesures favorables à l'égalité des chances.

Aujourd'hui, 54% des personnes affirment connaître l'existence de la HALDE dans des sondages d'opinion (contre 16% en décembre 2005). Ils sont 83 % à juger son action utile et 96% considèrent la lutte contre les discriminations comme un combat important.

**La HALDE est aujourd'hui connue et reconnue. Sa notoriété est un gage de son efficacité. Son expertise est sollicitée par des acteurs multiples allant d'entreprises, à des communes comme la Courneuve ou le Parlement pour le bilan de la politique de GRH des sociétés nationales de programme de l'audiovisuel public.**

Des actions de partenariat ont été engagées avec de très nombreux acteurs, tant publics que privés, de la vie économique et sociale, ministères, collectivités locales, grandes entreprises, intermédiaires de l'emploi, professionnels de l'immobilier, associations. Elle a construit un réseau de plus de 100 correspondants locaux qui assurent une présence de proximité.

## La lutte contre les discriminations

**Le critère de l'origine s'impose comme le premier critère de saisine.** La HALDE met en œuvre les suites pénales prévues par la loi, lorsque les mis en cause affichent leurs intentions discriminatoires, ce qui reste l'exception.

Dans un souci d'efficacité, la HALDE intervient le plus souvent devant le juge civil du fait de l'aménagement de la charge de la preuve. Dans ce cas, les réclamants doivent présenter les éléments faisant présumer une discrimination et c'est alors au mis en cause de démontrer que sa décision repose sur des critères objectifs, étrangers à toute discrimination. La HALDE a ainsi obtenu un jugement pour un refus de location en raison de l'origine, avec une réparation à hauteur de trois fois le montant mensuel du loyer, jugement qui fait aujourd'hui référence.

La HALDE a recommandé et obtenu des modifications significatives des réglementations et pratiques. Le bénéfice de la carte de famille nombreuse a été étendu à toutes les familles concernées, quelle que soit leur nationalité. La HALDE a obtenu des décisions sur le caractère discriminatoire de la non-revalorisation des pensions militaires des anciens combattants issus des anciennes colonies (la cristallisation) ou du refus de versement des allocations familiales concernant des enfants entrés sur le territoire national hors regroupement familial. La HALDE espère que la modification des dispositions réglementaires en vigueur permettra d'éviter la multiplication des contentieux.

La HALDE s'est prononcée sur le projet de loi relatif à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile et également sur la modification de la loi " Informatique et libertés " pour faciliter les recherches en matière de mesure de la diversité des origines, de la discrimination et de l'intégration ".

La HALDE est intervenue pour faciliter la délivrance de documents administratifs aux gens du voyage, comme la carte d'identité et la carte Vitale. Elle a rappelé à de nombreuses reprises l'obligation de scolariser les enfants, quelle que soit la situation administrative de leurs parents. Elle a élargi la portée de ses délibérations et a formulé des recommandations concernant le statut et la situation des gens du voyage, afin que soient supprimées les dispositions discriminatoires. Elle a pris position sur la situation des Roms migrants, qui a fait l'objet d'un rapport du comité consultatif.

**La HALDE a donné tout son sens au principe de non-discrimination en raison du handicap.** Elle est intervenue pour l'égalité d'accès aux activités périscolaires et au transport scolaire. Elle a recommandé que l'attribution des logements sociaux tienne compte du caractère prioritaire de l'installation des personnes handicapées dans des logements accessibles. Cette recommandation a fait l'objet d'une modification de l'article R441-3 du code de la construction et de l'habitation.

En matière d'emploi des travailleurs handicapés, la HALDE vérifie que l'employeur a recherché effectivement une solution pour permettre l'accès ou le maintien dans l'emploi, par des mesures de reclassement ou d'aménagement raisonnables.

**La discrimination en raison du sexe a fait l'objet en 2009 de plus de saisines de la part des femmes,** que ce soit pour les inégalités salariales, l'état de grossesse ou la situation de famille. En obtenant des décisions de justice, la HALDE a facilité la prise de conscience indispensable pour sortir du fatalisme et de la résignation.

La HALDE a adressé au gouvernement et aux partenaires sociaux des recommandations sur l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment sur l'égale représentation dans les conseils d'administration des entreprises, la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel de mars 2004 ou encore la réforme du congé parental pour un meilleur partage des tâches.

**La HALDE est aussi intervenue en matière de discrimination liée à l'activité syndicale.** Elle a obtenu la reconnaissance de la notion de discrimination par association.

Les réclamations adressées à la HALDE en matière de discrimination pour activités syndicales font souvent apparaître en même temps d'autres critères comme l'origine, l'âge, le handicap, ou la situation de famille au travers des congés parentaux. Derrière ces discriminations multicritères, se cache souvent la volonté d'écartier un salarié et de contourner ainsi la protection dont bénéficient les représentants du personnel.

**La HALDE a délibéré dès 2005 sur les discriminations en raison de l'âge.**

La HALDE a caractérisé la nature discriminatoire de mentions telles que « jeune informaticien dynamique, directeur financier de 35-40 ans ». Elle a fait procéder en 2006 et 2007 à l'examen de plusieurs centaines de milliers d'annonces et, le cas échéant, a décidé de rappels à la loi, de transactions pénales voire de transmissions au parquet. Elle a ainsi fait prendre conscience du caractère illicite d'une pratique banalisée, et la plupart des intermédiaires de l'emploi se sont engagés à ne plus mentionner de conditions d'âge.

La HALDE s'est montrée attentive aux discriminations indirectes qui, sous couvert d'une exigence apparemment neutre comme l'expérience excluent, de fait certaines tranches d'âge. De même, la HALDE a demandé des justifications précises pour des limites d'âge fixées dans la fonction publique et dans certaines entreprises de service public.

Elle a obtenu que certaines limites d'âge soient supprimées, notamment par EDF et par le ministère de la Santé. Les brèches ouvertes par la HALDE s'élargissent à d'autres secteurs. La question de la justification des limites d'âge est maintenant posée pour les trois fonctions publiques et l'ensemble des entreprises publiques à statut.

La HALDE a rappelé la responsabilité de l'employeur en matière de **harcèlement en raison de l'orientation sexuelle qui doit sanctionner** les auteurs (collègues ou supérieurs hiérarchiques).

**En matière de convictions religieuses, la HALDE veille à l'application des textes législatifs en vigueur.** La liberté religieuse est un principe constitutionnel garanti par la laïcité. Les agents du service public doivent s'abstenir de manifester toute appartenance religieuse et le port de signes religieux est interdit dans les écoles, les collèges et lycées de l'enseignement public. La HALDE a ainsi considéré légitime le refus d'autoriser le port du turban sikh par un lycéen, en revanche elle a estimé discriminatoire l'interdiction faite à des mères de famille d'accompagner les sorties scolaires en raison du port du voile.

Derrière chacune des délibérations de la HALDE, c'est un cas concret qui a trouvé une réponse et parfois une jurisprudence qui s'établit et sert de référence pour régler d'autres cas analogues.

La HALDE a contribué à sensibiliser et former les professionnels du droit, magistrats, avocats, huissiers de justice. Elle a mis en place avec la police et la gendarmerie nationales un module de formation afin de recueillir et de traiter plus efficacement les plaintes pour discrimination.

Confrontée à la **difficulté d'administration de la preuve**, la HALDE considère les **tests de discrimination** comme une technique efficace pour mettre en évidence les inégalités de traitement. Elle a mené des tests pour vérifier les procédures d'embauche et a expérimenté une technique pour caractériser les discriminations en matière d'accès au logement locatif privé.

**La HALDE a développé la médiation**, qui permet de maintenir le lien juridique comme le contrat de travail et de réparer certains préjudices dans des délais plus courts. La confrontation entre les parties laisse espérer une amélioration ultérieure des pratiques de l'auteur des discriminations. Afin d'accroître l'efficacité de son action, elle a mis en place un réseau de médiateurs.

## La promotion de l'égalité

La HALDE développe depuis 5 ans **des actions de prévention et mobilise les acteurs économiques et sociaux** en travaillant avec eux sur leurs procédures, leurs pratiques, leurs cultures professionnelles. Elle propose des pistes et des solutions adaptées à chacun et diffuse des outils de référence.

La HALDE a élaboré un « **cadre pour agir et rendre compte** ». Cet outil de diagnostic permet un échange permanent d'informations et de valorisation des bonnes pratiques. Il a été proposé dès la première année aux grandes entreprises et a été adapté pour les intermédiaires de l'emploi et en 2009 pour les collectivités territoriales.

La HALDE participe à la mise en œuvre de la Charte pour l'égalité des trois fonctions publiques.

Par ailleurs, un baromètre annuel en partenariat avec l'OIT renseigne sur **la perception des salariés**, pour identifier les attentes concernant la lutte contre les discriminations.

**En matière d'éducation et jeunesse**, outre les recommandations, la HALDE s'est attachée à participer activement à une meilleure information pour combattre les discriminations dès le plus jeune âge avec par exemple, le e-learning, la diffusion d'un numéro spécial de « Mon quotidien » dans les classes de 6ème ou encore l'opération de sensibilisation menée avec Skyblog.

**Dans le domaine du logement**, la HALDE, chargée en 2007 de l'organisation d'une conférence de consensus sur la mixité sociale dans l'habitat, a formulé des recommandations à l'adresse du gouvernement et engagé un partenariat avec l'Union Sociale de l'Habitat (USH) pour améliorer les procédures d'attribution des logements sociaux.

**L'action de la HALDE pour promouvoir l'égalité concrète des chances vise à modifier les pratiques et les comportements.** Cette action est menée dans une approche consensuelle qui permet l'adhésion des acteurs de la vie sociale et économique. La HALDE fédère 700 partenaires pour promouvoir l'égalité des chances.

La HALDE a sorti la discrimination du non dit. En intervenant devant les tribunaux, elle a contribué à la construction d'une véritable jurisprudence du droit contre les discriminations. L'action de promotion de l'égalité a permis d'identifier les bonnes pratiques. Aujourd'hui, il faut obtenir leur mise en place effective dans tous les domaines pour que l'égalité des chances soit réelle et que les lois soient appliquées.

L'information de chacun demeure le point de départ d'une mobilisation plus que jamais nécessaire.