

LES DISCRIMINATIONS CONTRE LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



QU'EST CE QUE LA DISCRIMINATION ?

La **Convention relative aux droits des personnes handicapées**, adoptée par l'ONU le 13 décembre 2006 définit la discrimination due au handicap comme "toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales" (article 2).

QUELS SONT LES CAS DE DISCRIMINATION ?

La discrimination peut être :

- Directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Par exemple, le refus de procéder à des aménagements du poste de travail qui permettraient à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer, de le conserver ou d'y progresser.
- Indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes souffrant d'un handicap donné par rapport à d'autres personnes. Par exemple, la suppression de guichets pour l'achat de tickets de transport désavantage les personnes qui, en raison d'une déficience, ne peuvent utiliser les distributeurs automatiques.
- Successive si elle résulte d'une succession de facteurs. Par exemple, le cas d'une femme en situation de handicap qui, à poste équivalent, est moins rémunérée que ses collègues masculins et qui, en l'absence d'aménagements, ne peut bénéficier d'une session de formation.
- Cumulative quand plusieurs motifs discriminatoires interviennent en même temps et s'ajoutent les uns aux autres. Par exemple, lorsqu'une personne souffrant d'une maladie chronique se voit refuser une promotion en raison de son âge et de ses absences répétées (liées à sa pathologie).

La discrimination n'est pas (art 225-3 CP) :

- Les discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque de décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.
- Les discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- Les discriminations fondées, en matière d'embauche, sur un motif mentionné à l'article 225-1 du présent code, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;...

QUE FAIRE EN CAS DE DISCRIMINATIONS ?

Si vous êtes victime d'une discrimination du fait de votre handicap, vous pouvez :

Exercer un recours gracieux ou hiérarchique : vous pouvez vous adresser à la personne autrice des discriminations ou à son supérieur hiérarchique, par un courrier sans formalité particulière, afin de lui demander de mettre fin à la discrimination subie.

Saisir le Défenseur des droits : le Défenseur des droits pourra ordonner une médiation, une transaction ou agir en justice pour mettre fin aux faits discriminatoires.

Porter plainte :

- Vous disposez d'un délai de 6 ans pour porter plainte. Pour ce faire, il faut que les faits reprochés entrent bien dans la catégorie d'une infraction.
- Vous pouvez porter plainte en tant que victime, mais un tiers peut aussi le faire, sans risquer de sanctions professionnelles. Enfin, une association peut aussi tenter une action en justice, tout comme une organisation syndicale dans le domaine du travail.
- Le tribunal compétent sera :
 - Le tribunal administratif pour les agents publics subissant une discrimination au travail et pour les discriminations liées à l'enseignement scolaire
 - Le conseil des Prud'hommes pour les travailleurs du secteur privé victimes d'une discrimination au travail
 - Le tribunal d'instance pour les discriminations liées au logement
 - Le tribunal correctionnel en cas de recours pénal intenté.
- Ce sera à la personne accusée de prouver qu'elle n'a pas commis de discrimination en cas de saisine des Prud'hommes ou du Défenseur des droits. Cependant, en cas de recours pénal, c'est la victime qui devra prouver tant la discrimination que son caractère intentionnel, et ce par tout moyen.

Cas particulier des agents publics : si vous êtes un agent public et que vous subissez une discrimination, vous pouvez demander la protection fonctionnelle à votre administration.

LES SANCTIONS EN CAS DE DISCRIMINATIONS

Au regard du Code pénal réprimant la discrimination, celle-ci suppose la réunion de trois éléments :

- Un **traitement moins favorable envers une personne ou un groupe de personnes**
- En raison de critères définis par la loi. L'article 225-1 du Code pénal liste les différents critères tels que l'origine, le sexe, la religion, l'orientation sexuelle, ou encore le handicap
- Dans un domaine prévu par la loi (l'emploi, l'accès au logement, ...)

Plus précisément, l'article 225-2 du Code pénal punit de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste à :

- **Refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;**
- **Entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;**
- **Refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;**
- **Ssubordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à l'un des critères**
- **Subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à l'un des critères**
- **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.

