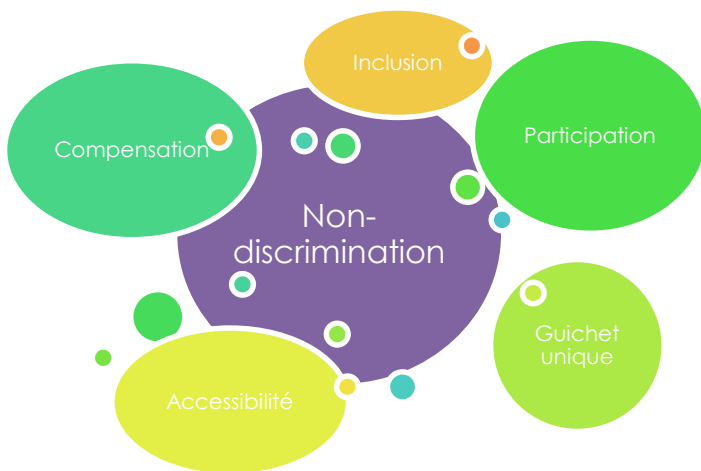


La loi handicap de 2005

Vers une politique inclusive des personnes en situation de handicap

La Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est l'une des principales lois sur les droits des personnes en situation de handicap. Elle apporte des évolutions majeures et réforme la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 Juin 1975. L'adoption de la Loi 2005 traduit la volonté de sensibiliser l'ensemble de la société pour que le handicap soit l'affaire de tous.



1 - Enfin une définition...

« Constitue un handicap toute **limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne** en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives, ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »

2 - La loi de 2005 et l'emploi

Sur les questions de l'emploi, la loi s'articule autour de 5 objectifs :

1. **Renforcer l'insertion professionnelle** en réaffirmant le principe de non-discrimination au travail et donner la priorité au travail en milieu ordinaire
2. **Maintenir le taux d'emploi à 6%** pour le secteur public en appliquant une contribution pour ceux qui ne l'atteignent pas
3. **Garantir le droit à la compensation personnalisée** des conséquences du handicap dans une logique de « raisonnabilité » des aménagements
4. Créer le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées pour la Fonction Publique
5. **Proposer des structures adaptées** (EA et ESAT) aux personnes handicapées pour les maintenir dans le domaine professionnel avec l'objectif de les orienter dans le milieu ordinaire de travail.

Les personnes en situation de handicap, des citoyens comme les autres au nom du droit commun.

Pour plus d'informations, consultez le site du Handi-Pacte
www.handipacte-auvergnerrhonealpes.org



3 - Discrimination : de quoi parle-t-on ?

Une **discrimination** correspond à la situation dans laquelle 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 comparable sur le fondement des 22 critères de discrimination dictés par la Loi. La loi 2005 renvoie particulièrement de la discrimination en rapport au handicap et à l'état de santé.

Les risques encourus par l'employeur

En cas de discrimination à votre encontre, l'auteur des faits encourt des sanctions tant civiles que pénales. Lorsque les juges considèrent qu'une mesure ou qu'un acte est discriminatoire, cette mesure ou cet acte est annulé. Cependant, le versement de dommages et intérêts peut être nécessaire pour réparer le préjudice subi par la victime. L'infraction de discrimination n'est sanctionnée par le Tribunal correctionnel que si elle recouvre les discriminations prévues dans l'article 225-1 du Code pénal.

Les 22 critères de discrimination

identité sexuelle - handicap - état de santé - nom de famille - apparence physique - convictions religieuses - activités syndicales ou mutualistes - opinions politiques - appartenance à une race - appartenance à une nation - appartenance à une ethnie, - caractéristiques génétiques - grossesse - situation de famille - âge - orientation sexuelle - mœurs - sexe - origine - lieu de résidence - perte de mobilité - situation économique.

Textes relatifs à la non-discrimination

- Déclaration universelle des droits de l'homme (art 1er et 7)
- Constitution (art 1er)
- Code pénal (art 225-1, 225-2, 225-3)
- Code du Travail (art L1132-1)
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

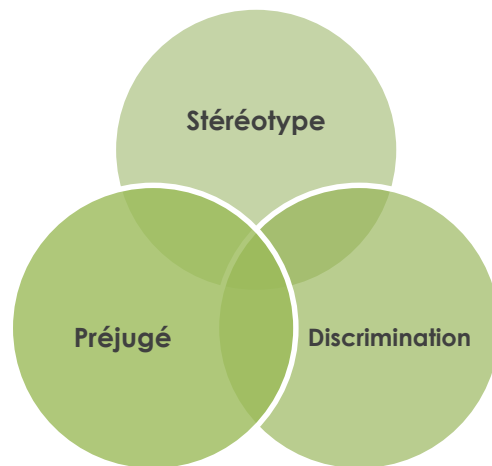
Les textes relatifs à la non-discrimination sont consultables sur le site du Handi-Pacte.

4 - Les stéréotypes ont la vie dure !

Le mot « handicap » cristallise encore certaines idées qui induisent des comportements inadaptés dans l'accès à l'emploi, le recrutement, l'intégration, le maintien ou l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap.

Le stéréotype est naturel, positif ou négatif, pas nécessairement faux et peut être personnel et/ou partagé.

« Les personnes handicapées sont plus motivées car elle en ont vu d'autres », « Les personnes handicapées ne sont pas compétentes et très souvent absentes », « Les personnes handicapées sont courageuses mais improductives ».



Ces stéréotypes, souvent à l'origine de **discrimination dans le recrutement, l'intégration ou l'évolution de carrière**, jouent un rôle majeur dans l'évolution des mentalités et la prise en compte de la diversité dans le monde du travail.

Les personnes en situation de handicap ont droit à tous les dispositifs de droit commun relatifs à l'emploi. L'absence de discrimination au travail passe par **une prise de conscience de ses propres stéréotypes** mais aussi par **une réflexion autour de l'organisation du travail et des processus RH.**

Restons vigilants à nos propres représentations pour une prise en compte de la diversité dans le monde du travail !

Le handicap et l'état de santé représentent le 1^{er} motif de réclamation adressée au défenseur des droits

Pour en savoir plus, retrouvez les fiches pratiques réalisées dans le cadre du Handi-Pacte

