

Les discriminations liées au HANDICAP et à l'ÉTAT DE SANTÉ

- Un rapide état des lieux
- L'action du Défenseur
- Les ressources

→ La [loi du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ainsi que la [Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées](#), ratifiée par la France en 2010, posent le cadre de l'égal accès des personnes handicapées aux droits et libertés ouverts à tous. La [Convention internationale relative aux droits de l'enfant](#) évoque également dans son article 23 la question du handicap.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**

Le droit en action



defenseurdesdroits.fr

Promotion de l'égalité
et de l'accès aux droits

! Le Défenseur des droits !

Ces textes affirment l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, ainsi que la nécessité, par une approche inclusive, de garantir leur pleine participation à la vie sociale, culturelle, économique, etc.

De réelles avancées peuvent d'ailleurs être constatées dans ce sens. Néanmoins, les réclamations invoquant une discrimination fondée sur le handicap et l'état de santé qui sont adressées au Défenseur des droits permettent également de mesurer le chemin qu'il reste encore à parcourir pour garantir l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées.

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme « 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 ». Cette définition étend les dispositifs de lutte contre les discriminations liées au handicap aux personnes souffrant de pathologies invalidantes.

Le handicap et l'état de santé représentent le premier motif de discrimination dont le Défenseur des droits a été saisi en 2014 : l'ensemble de ces 2 critères représente 34,1% des réclamations pour discrimination. L'emploi est le premier domaine concerné par ces réclamations. Les questions liées à l'accessibilité sont également récurrentes.

Le Défenseur des droits est par ailleurs chargé du suivi de la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, en lien avec le [Conseil national consultatif des personnes handicapées](#).

→ Un rapide état des lieux

Selon la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, « *par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.* »

La loi de 2005 réaffirme que leurs incapacités ne doivent pas entraver la participation et l'accès aux droits des personnes handicapées. Dans les faits, une situation de handicap ou des troubles de santé peuvent engendrer des inégalités pour les personnes concernées, notamment dans le déroulement de la scolarité, l'accès à, et le maintien dans l'emploi ainsi que dans l'accès aux biens et services.

I- DANS L'ÉDUCATION

Selon [l'article L. 112-1 du Code de l'éducation](#), « l'Etat met en place les moyens financiers et humains nécessaires à la scolarisation en milieu ordinaire des enfants, adolescents ou adultes handicapés ». La loi de 2005 pose le principe de la scolarisation en milieu ordinaire des élèves handicapés chaque fois que possible. Cela constitue donc le droit commun, mais d'autres modes de scolarisation peuvent être envisagés lorsque les besoins de l'enfant le nécessitent.

L'éducation représente donc un enjeu de premier plan. La scolarisation en milieu ordinaire, individuelle ou collective (du type [classe d'intégration scolaire \[CLIS\]](#) ou [unité locale d'inclusion scolaire \[ULIS\]](#)), doit être la priorité chaque fois que cela est possible (en ayant par exemple recours à des auxiliaires de vie scolaire).

En fonction des besoins particuliers de l'élève, [diverses procédures](#) peuvent être mises en place : le projet d'accueil individualisé, le projet personnalisé de scolarisation, le plan d'accompagnement personnalisé ou le programme personnalisé de réussite éducative.

Si le handicap l'impose, l'enfant est scolarisé en établissement médico-social (tels que les instituts médico-éducatifs) ou, le cas échéant, en établissement hospitalier.

Depuis [un arrêt du 8 avril 2009](#), le Conseil d'Etat considère que, concernant le droit à l'éducation des enfants handicapés, « la carence de l'Etat est constitutive d'une faute de nature à engager sa

responsabilité, sans que l'administration puisse utilement se prévaloir de l'insuffisance des structures d'accueil existantes ou du fait que des allocations compensatoires sont allouées aux parents d'enfants handicapés ».

Pourtant, selon [le rapport Piveteau](#), de nombreux enfants restent sans solution de scolarisation ou pris en charge de manière inadaptée à leurs besoins.

[Selon l'Education Nationale](#), « 310 900 enfants ou adolescents en situation de handicap sont scolarisés à la rentrée 2013, soit une hausse de 4,2% par rapport à l'année scolaire précédente. Les trois quarts des élèves en situation de handicap sont scolarisés en milieu ordinaire et le quart restant dans les établissements hospitaliers ou médico-sociaux. »

[D'après la DARES](#), parmi les 15 à 64 ans, 81% des personnes reconnues handicapées ont un niveau de diplôme inférieur au bac, contre 56% de la population totale ; seulement 7% ont un diplôme de niveau bac +2 ou plus, contre 27% de la population totale.

Seuls 0,98% des étudiants se sont déclarés comme porteurs d'un handicap parmi les inscrits à l'université, dans le cadre du [recensement des étudiants en situation de handicap](#) en 2012/2013.

II- DANS L'EMPLOI

D'après la DARES, en 2011, parmi les personnes de 15 à 64 ans administrativement reconnues comme handicapées, seulement 31% des femmes et 38% des hommes ont un emploi, contre 59% de l'ensemble des femmes et 70% de l'ensemble des hommes.

Cette population est particulièrement exposée au chômage de longue durée puisque, d'après l'AGEFIPH, au 1^{er} trimestre 2014, « *l'ancienneté moyenne au chômage est de deux ans (732 jours) pour un travailleur handicapé, soit 200 jours de plus que pour l'ensemble des publics.* »

Concernant le type d'emploi occupé, la DARES précise que « *74% des personnes au handicap reconnu sont ouvriers ou employés, contre seulement 50% pour l'ensemble de la population. Les cadres sont peu représentés parmi les personnes ayant une reconnaissance administrative qui travaillent : 6% contre 18% en moyenne, et ce particulièrement chez les femmes (1% contre 14% en moyenne).* » Les femmes handicapées semblent donc confrontées à un double « plafond de verre ».

Pour contribuer à l'accès à l'emploi des personnes handicapées, la loi du 10 juillet 1987 a prévu une obligation d'emploi : les entreprises employant 20 salariés ou plus depuis plus de trois ans doivent compter 6% de personnes handicapées dans leur effectif. Les employeurs privés peuvent s'acquitter de cette obligation légale selon plusieurs modalités, notamment :

- l'emploi direct de personnes handicapées ;

- la réalisation de certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance, prestations de services avec des établissements et services d'aides par le travail, des entreprises adaptées ou des centres de distribution de travail à domicile dans la limite de la moitié du quota, accueil de stagiaires de la formation professionnelle) ;
- la mise en œuvre d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement concernant l'emploi des personnes handicapées ;
- le versement d'une contribution annuelle à l'AGEFIPH.

D'après les statistiques de l'AGEFIPH, en 2011, 52% des entreprises atteignent leur quota par l'emploi direct ou indirect, ou ont un accord agréé.

Selon la taille et le nombre d'années depuis lequel l'entreprise n'est pas à jour vis-à-vis de cette obligation, l'employeur doit verser une contribution à l'AGEFIPH pour chaque unité manquante (c'est-à-dire chaque personne handicapée qu'elle aurait dû employer) allant de 400 à 1 500 fois le SMIC horaire. En 2011, les travailleurs handicapés représentaient en moyenne 3,1% des effectifs dans le secteur privé.

Le secteur public doit également se conformer à un taux légal d'emploi des travailleurs handicapés de 6%. Les employeurs publics

peuvent s'acquitter de cette obligation légale selon plusieurs modalités, notamment :

- l'emploi direct de personnes handicapées ;
- la réalisation de certaines dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, dépenses liées à l'insertion professionnelle, dépenses pour maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagements de postes de travail) ;
- le versement d'une contribution au [FIPHFP](#).

Au 1^{er} janvier 2012, les travailleurs handicapés représentaient en moyenne 4,64% des effectifs dans le secteur public (3,56% pour l'Etat, les établissements publics de sécurité sociale, organismes consulaires, 5,20% dans la Fonction publique hospitalière, 5,66% dans la Fonction publique territoriale).

Le principe de non-discrimination dans l'emploi figure dans les [lois 2005-102](#), [83-634 modifiée](#) et [2008-496](#), mais aussi dans la [convention internationale relative aux droits des personnes handicapées](#), la [convention n°159 de l'OIT](#), [la convention européenne des droits de l'Homme](#), la [charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#) et [la directive 2000/78/CE](#).

Ce principe implique pour les employeurs, tant publics que privés :

- de ne pas refuser l'accès à un emploi à une personne à raison de son handicap ;

- de ne pas subordonner l'accès à un emploi à la condition que la personne soit handicapée ;
- que, sauf inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail, les personnes handicapées doivent pouvoir postuler à n'importe quelle fonction, eu égard à leurs compétences, moyennant d'éventuels aménagements ;
- que ces aménagements, définis au cas par cas, doivent être envisagés à toutes les étapes du parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière, accès à la formation, maintien dans l'emploi... Cette notion ne concerne pas seulement les aménagements ergonomiques du poste et l'accessibilité des locaux de travail, mais également toute la palette des aménagements nécessaires aux conditions ou à l'organisation du travail. Leur mise en œuvre ne doit pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur, ce qui s'apprécie en tenant compte des aides que peuvent lui apporter l'AGEFIPH ou le FIPHFP ;
- les locaux de travail et de repos doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap, sans rupture dans la chaîne de déplacement ;
- pour pouvoir licencier une personne déclarée inapte par le médecin du travail l'employeur doit démontrer que son reclassement est impossible et que la rupture du contrat de travail est nécessaire, objective et appropriée.

III- DANS L'ACCES AU CADRE DE VIE, AUX BIENS ET AUX SERVICES

Le logement est également un domaine dans lequel les personnes handicapées peuvent être victimes de discrimination, alors que la loi précise qu'aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son état de santé ou de son handicap, et que la loi du 11 février 2005 renforce l'obligation d'accessibilité des logements.

Une des difficultés majeures rencontrées par les personnes handicapées dans leur vie quotidienne concerne l'accessibilité de l'environnement : les équipements et les services ne sont pas pensés pour prendre en compte les différents types de handicap.

D'après [l'article 45 de la loi du 11 février 2005](#), « la chaîne du déplacement, qui comprend le cadre bâti, la voirie, les aménagements des espaces publics, les systèmes de transport et leur intermodalité, est organisée pour permettre son accessibilité dans sa totalité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite ».

Cette loi fixait comme échéance le 1^{er} janvier 2015 pour la mise en œuvre de cet objectif, mais le cadre légal a été modifié pour faire évoluer le calendrier et les normes applicables. Les gestionnaires d'établissements recevant du public non accessibles doivent élaborer des [Ad'Ap](#), tandis que les autorités organisatrices de transports doivent élaborer des [SDA-Ad'Ap](#).

Plus largement, la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées promeut la notion de conception universelle, plus ambitieuse car ne se limitant pas au cadre

bâti. Elle est définie comme « la conception de produits, d'équipements, de programmes et de services qui puissent être utilisés par tous, dans toute la mesure possible, sans nécessiter ni adaptation ni conception spéciale. La conception universelle n'exclut pas les appareils et accessoires fonctionnels pour des catégories particulières de personnes handicapées là où ils sont nécessaires. »

Dans sa résolution [ResAP\(2007\)3](#), le Conseil de l'Europe recommande ainsi « d'inciter les concepteurs, les architectes et les ingénieurs à prendre en considération les besoins des personnes de tous âges, capacités et origines culturelles dès le stade initial du projet, par exemple en intégrant les exigences de conception universelle dans le cahier des charges lors de la passation de marchés publics. »

Enfin, dans le domaine des transports, on ne peut refuser de vendre un billet de train à une personne en raison de son handicap, ni exiger un supplément ou que cette personne soit accompagnée. [En matière de transport aérien](#), le [règlement CE n°1107/2006 du 5 juillet 2006](#) pose un principe général d'interdiction de refuser le transport, assorti de dérogations pour raison de sécurité. Tout refus doit être motivé. La compagnie peut exiger au cas par cas qu'une personne handicapée ou à mobilité réduite se fasse accompagner, mais il ne peut s'agir d'une mesure. Le 11 juin 2012, la Commission européenne a publié [des lignes directrices](#) interprétatives du règlement, sans force obligatoire.

→ L'action du Défenseur

Promouvoir le droit des personnes handicapées et prévenir les discriminations à leur égard constituent deux axes majeurs de l'action du Défenseur des droits. Ainsi, il veille au respect des lois et des conventions internationales en mettant l'accent sur une démarche de dialogue et de partenariat afin d'accompagner les acteurs dans le changement de pratiques susceptibles de contrevenir, parfois de manière involontaire, aux droits et au principe d'égalité. Cela se traduit notamment par les actions suivantes :

- le [rappel aux employeurs publics](#) du cadre légal dans lequel s'inscrit l'accès à l'emploi des personnes handicapées en précisant les pratiques pouvant être développées dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination ;
- l'explicitation de la réglementation relative à l'accès à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé via :
 - le dépliant [L'emploi des personnes handicapées sans discrimination](#) ;
 - [les questions-réponses](#) sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées, présentant notamment les notions clés : handicap, obligation d'emploi, aménagements raisonnables... ;
 - le [rappel aux employeurs privés et intermédiaires de l'emploi](#) du cadre juridique dans lequel s'inscrivent leurs actions en la matière des personnes handicapées en précisant les pratiques pouvant être développées dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination ;
- des recommandations visant à favoriser la scolarisation des enfants handicapés, notamment en milieu ordinaire ([délibération n°2009-102 du 16 février 2009](#) et [n°2011-119 du 18 avril 2011](#)) ;
- la protection de l'égal accès aux services publics : le Défenseur des droits est régulièrement saisi de réclamations concernant la restauration scolaire, soit au titre de la lutte contre les discriminations, soit au titre du dysfonctionnement des services publics ou au titre de la défense des enfants. [Il a publié un rapport](#) sur l'accès aux cantines scolaires dans lequel le cas des enfants handicapés ou allergiques est évoqué ;
- la protection de l'égal accès aux loisirs : le Défenseur des droits a émis diverses recommandations par la décision [MLD/2012-167](#), concernant l'accueil et la prise en charge des enfants handicapés dans les structures d'accueil collectif de loisirs ; [une enquête ultérieure](#) a mis en lumière les éventuelles ruptures d'accompagnement sur les différents temps de la vie scolaire et périscolaire, ainsi que leur impact sur les élèves handicapés et leur entourage ;
- la promotion d'une meilleure accessibilité au vote par :
 - sa [décision n°MLD-2012-2](#) ;

- son [avis n°14-04](#) ; ce dernier est paru dans le cadre de la préparation du rapport parlementaire de juillet 2014 intitulé [L'accessibilité électorale, nécessaire à beaucoup, utile à tous](#) ;
 - un [rapport](#) assorti de [recommandations](#) lors des élections départementales de 2015 ;
- la promotion de l'accessibilité :
- le Défenseur des droits a adopté [une recommandation générale](#) par laquelle il rappelle les objectifs et les enjeux de l'accessibilité et formule des recommandations en vue du respect de l'échéance de 2015, fixée par la loi de 2005 ;
 - il a publié en 2014 [un guide à destination des collectivités territoriales](#) afin de les accompagner dans la mise en accessibilité de leurs établissements recevant du public ;
- le suivi de la mise en œuvre de la convention relative aux droits des personnes handicapées ratifiée par la France en 2010 :
- en évaluant régulièrement la conformité de la législation nationale et des pratiques avec les stipulations de la Convention, l'ampleur des progrès accomplis et les difficultés persistantes ;
 - en formulant des recommandations, adressées aux pouvoirs publics ;
- en veillant au suivi des recommandations émanant des instances internationales ;
- la réalisation d'études afin de mieux appréhender les discriminations dont peuvent être victimes les personnes handicapées :
- les sondages sur la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire, réalisés [en 2008](#) et [2011](#) ;
 - le [baromètre annuel Défenseur des droits/Organisation Internationale du Travail sur la perception des discriminations au travail](#) ;
- la [promotion des bonnes pratiques recensées au sein des professionnels de l'immobilier](#) ;
- l'information des personnes handicapées sur leurs droits, notamment à travers :
- la publication du rapport [2005-2015 - 10 ans d'actions pour la défense des droits des personnes handicapées](#) ;
 - la Co-rédaction du « [Code du handicap](#) » (éditions Dalloz), en collaboration avec la [Fédération nationale des accidentés de la vie](#) (FNATH) ;
- la mobilisation d'acteurs de la société civile à travers le comité d'entente Handicap.

→ Les ressources

Textes de référence

- la [Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées](#)
- la [Convention internationale relative aux droits de l'enfant](#)
- la [Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées](#) (OIT)
- la [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
- la [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#)
- le [règlement CE 1107/2006 du parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006](#) concernant les droits des personnes handicapées et des personnes à mobilité réduite lorsqu'elles font des voyages aériens
- la [loi 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Pour en savoir plus

EDUCATION

- [Guide pour la scolarisation des enfants et adolescents handicapés](#), ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative et MAIF, 2012
- [Répondre aux besoins éducatifs particuliers des élèves : quel plan pour qui ?](#), ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2015
- [Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche](#), ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2014

EMPLOI

- [Les personnes handicapées et l'emploi, Chiffres clés](#), AGEFIPH/FIPHP
- le [tableau de bord national n°47](#), AGEFIPH, juin 2014
- [L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011](#), Dares Analyses n°66, octobre 2013
- [L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2012](#), Dares Analyses n°83, novembre 2014

ACCES AU CADRE DE VIE, AUX BIENS ET AUX SERVICES

- [Guides pratiques de l'accessibilité](#), Délégation ministérielle à l'accessibilité
- [Notion d'accessibilité universelle](#), Direction générale de la cohésion sociale, 2011
- le [baromètre APF de l'accessibilité 2013](#)

CONVENTION DES NATIONS UNIES RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPEES

- la [bibliographie](#) de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, Maison des Sciences Sociales du Handicap, 2014
- [l'aperçu de la jurisprudence](#) de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Belgique), 2014

Sites utiles

- le [ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, rubrique Handicap](#)
- le [ministère de l'Education nationale, rubrique concernant la scolarisation des enfants handicapés Handi U](#) (s'adresse à la fois aux étudiants et aux personnels en situation de handicap)
- les [fiches pratiques « droit du travail »](#) concernant les travailleurs handicapés sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
- [l'Observatoire interministériel de l'accessibilité et de la conception universelle « l'école pour tous »](#), ressources de l'Education nationale concernant la scolarisation des enfants handicapés
- [l'Institut National Supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes Handicapés et les Enseignements Adaptés](#) (INSHEA)
- la [Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie](#) (CNSA), site sur lequel figurent les contacts des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)
- [l'Institut national de la statistique et des études économiques](#) (INSEE)
- [l'Agence nationale de l'habitat](#) (ANAH)
- [l'Association de gestion du fonds de l'insertion professionnelle des personnes handicapées](#) (AGEFIPH)
- le [Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique](#) (FIPHFP)
- le [Pôle Ressources National Sport et Handicaps](#)