

Comment promouvoir l'égalité et prévenir les discriminations dans les politiques RH?

Discrimination et recrutement d'une personne en situation de handicap

Intervenants

- **Ismaëlle NAIR TELSFER**, Directrice des ressources humaines, Bois Colombes
- **Eric PERSELLO**, Chargé de mission Cap Emploi
- **Christophe DEFER**, Directeur territorial handicap,
Dominique GILLOT, Présidente du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées,
- **Docteur Gisèle BIRCK**, Médecin psychiatre, fondatrice et présidente du Club Arihm,
- **Hugues THIBAUT**, Délégué fédéral Santé et Sécurité au travail, Services publics CFE CGC

Rappel des chiffres saisine Défenseur des droits

- *Handicap : 1^{er} motif de saisine*
- *Emploi : 1^{er} domaine dans lequel s'exercent les discriminations fondées sur le handicap*
 - 16% emploi privé
 - 21% emploi public

Rappel des chiffres saisine Défenseur des droits

- ***La discrimination dans l'accès à l'emploi public basée principalement sur la prise en compte tardive ou la non prise en compte des mesures d'aménagement de poste préconisé par les instances médicales (médecin agréé, médecin de prévention) = non titularisation au motif d'une insuffisance professionnelle.***

La notion d'aménagement raisonnable

« La notion d'aménagement raisonnable repose sur l'idée que lutter efficacement contre les discriminations implique non seulement de traiter de manière identique les personnes placées dans une situation comparable mais aussi, dans un but d'égalité réelle, de traiter différemment les personnes placées dans une situation différente, en mettant en œuvre les mesures nécessaires et appropriées. »

La notion d'aménagement raisonnable

L'obligation d'aménagement raisonnable **n'est pas sans limite** puisqu'il est prévu que les « mesures appropriées » n'ont pas à être mises en place s'il est démontré qu'elles constituent une charge disproportionnée, autrement dit « déraisonnable », pour l'employeur au regard de sa situation concrète.

La notion de mesures appropriées

Par mesures appropriées, il faut entendre
« des mesures efficaces et pratiques
destinées à aménager le poste de travail
en fonction du handicap » permettant de
garantir une égalité de traitement à
l'égard du travailleur handicapé
concerné.

La notion de charge disproportionnée

La charge disproportionnée s'apprécie donc en tenant compte, notamment, des coûts financiers et autres (ex : impact sur l'organisation de travail) que ces mesures génèrent pour l'organisation ou l'entreprise au regard de sa taille et de ses ressources propres mais aussi, de la possibilité pour l'employeur d'obtenir des aides financières ou autres, notamment celles accordées par les fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH et FIPHFP).