



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

femmes

Question écrite n° 21659

Texte de la question

Le dernier rapport du bureau international du travail (BIT) rappelle que les femmes restent de loin le groupe le plus défavorisé en matière de discrimination. Si la discrimination raciale persiste, le rapport du BIT souligne également la montée en puissance de nouvelles formes de discrimination. Tel est le cas à l'égard des personnes atteintes du Sida (voir sur ce sujet, QE n° 1393 - JO du 25/11/2002 - page 4460) ainsi qu'à l'encontre des personnes handicapées. Celles-ci sont souvent cantonnées à des emplois sous-payés. Leur taux de chômage atteint 80 % ou davantage dans de nombreux pays en développement. C'est pourquoi, M. Dominique Paillé demande à M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité de lui indiquer les mesures qu'il compte mettre en oeuvre pour remédier à ces iniquités. - Question transmise à Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la question des discriminations au regard de l'emploi et plus particulièrement sur celles qui touchent les femmes qui constituent le groupe de personnes victimes de discrimination le plus nombreux, et celles qui frappent les personnes handicapées. Concernant l'ensemble des discriminations directes ou indirectes susceptibles de se manifester à l'embauche ou tout au long de la vie professionnelle des intéressés, la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, qui transpose la directive européenne du 27 novembre 2000 sur l'égalité de traitement en matière de travail et d'emploi, assure une protection juridique soutenue, avec notamment un aménagement de la charge de la preuve en cas de suspicion de discrimination. En outre, la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 a créé la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), qui est une « autorité administrative indépendante » ayant vocation à traiter toutes les discriminations directes et indirectes prohibées par la loi ou un engagement international, et à assurer la promotion de l'égalité. Elle peut être saisie directement par toute personne s'estimant victime de discrimination. Concernant plus particulièrement les discriminations à l'égard des femmes, la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui vient d'être votée, met en oeuvre un certain nombre d'avancées sociales. On peut citer, notamment, le renforcement du dispositif relatif à la lutte contre les discriminations qui vise désormais les discriminations en raison de la grossesse, l'obligation pour les entreprises et les branches de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant la fin de l'année 2010, la création d'un mécanisme de rattrapage salarial vis-à-vis des salariées de retour de congé maternité ou d'adoption, et l'intégration du service des droits des femmes et de l'égalité au sein du service public de l'emploi. S'agissant des discriminations liées au handicap, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées comporte un volet relatif à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les mesures retenues sont inspirées par la double volonté d'assurer l'égalité des chances entre les travailleurs handicapés et les autres catégories de travailleurs, et de permettre à toute personne handicapée qui est en mesure de travailler de trouver un emploi en milieu ordinaire ou en établissement de travail protégé lorsque sa situation le justifie. Ces dispositions visent notamment à réaffirmer le principe de non-discrimination et à prendre en compte

les aptitudes et les souhaits de la personne handicapée, et pas seulement ses déficiences, en modifiant le dispositif d'accueil et d'orientation des personnes handicapées. Par ailleurs, la loi tend à : améliorer le niveau de la formation des personnes handicapées en faisant de celle-ci l'un des thèmes obligatoires de la négociation collective ; mieux assurer le respect par les employeurs tant publics que privés de leur obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés en augmentant le plafond de la contribution AGEFIPH pour les entreprises qui n'ont embauché aucun travailleur handicapé, n'ont passé aucun contrat avec le secteur protégé ou n'appliquent aucun accord visé à l'article L. 323-8-1 du code du travail pendant une période supérieure à trois ans. Elle précise et conforte le rôle de l'AGEFIPH dans l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées et consacre l'évolution des ateliers protégés en leur reconnaissant le statut d'entreprise adaptée. L'État mettra en oeuvre en 2006 un plan de soutien aux entreprises adaptées qui emploient en France environ 20 000 travailleurs. Enfin, le Gouvernement a prévu de renforcer la cohérence et la coordination du dispositif d'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés. Il s'agit de mettre en oeuvre une articulation étroite entre l'ANPE, l'AGEFIPH et le réseau associatif des Cap emploi afin que le service public de l'emploi prenne en compte la situation particulière des personnes handicapées.

Données clés

Auteur : [M. Dominique Paillé](#)

Circonscription : Deux-Sèvres (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 21659

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : cohésion sociale et parité

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 7 juillet 2003, page 5304

Réponse publiée le : 2 mai 2006, page 4668