

Paris, le 20 mai 2016

Décision du Défenseur des droits MLD-2016-122

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code du travail ;

Après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité ;

Saisi d'une réclamation d'un agent de la société Y relative à des faits de discrimination à raison de son handicap ;

Décide de formuler à la société Y plusieurs recommandations et d'en rendre compte dans un délai de 6 mois.

Jacques TOUBON

1. Saisi par un agent de la société Y d'une réclamation relative à des faits de discrimination en raison du handicap, le Défenseur des droits, après enquête, a pris une décision n°MLD-2016-122 dans laquelle il reconnaît les faits de discrimination dénoncés comme étant avérés.
2. A l'occasion de l'examen de ce dossier, le Défenseur des droits a constaté des insuffisances dans la prévention des discriminations à raison du handicap au sein de la société Y.
3. C'est pourquoi, par la présente décision, le Défenseur des droits décide également, après avis du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, d'adresser à la société Y, afin de prévenir le renouvellement de situations similaires, les recommandations suivantes :
 - Sensibiliser les agents, et plus particulièrement le management et les services Ressources humaines, aux problématiques du handicap afin de pallier « *l'insuffisance de connaissance globale du handicap* » relevée dans le rapport du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail¹ ;
 - Mettre en place une procédure d'alerte interne en matière de harcèlement et de discrimination garantissant :
 - un traitement rapide du dossier via une transmission directe aux services concernés ;
 - une collaboration renforcée entre les services concernés ;
 - une saisine de la médecine du travail et du CHSCT ;
 - la mise en œuvre de toute mesure conservatoire visant à faire cesser les faits ;
 - le déclenchement rapide d'une enquête interne formalisée et contradictoire ;
 - la prise en compte des demandes des parties pour nommer un médiateur interne ou externe à l'entreprise ;
 - la mise en œuvre de toute mesure nécessaire afin de protéger la victime lorsque les faits sont établis ;
 - la sanction systématique de l'auteur de faits de harcèlement et de discrimination lorsque la matérialité des faits est établie, etc. ;
 - Revoir la procédure interne à la société Y relative au traitement des courriers anonymes qui peut conduire à désavantager l'agent victime de faits de harcèlement et de discrimination et limite l'échelle des sanctions susceptibles d'être prononcées à l'encontre de l'auteur des faits.
4. Le Défenseur des droits demande à la société Y de rendre compte du suivi de ces recommandations dans un délai de 6 mois.

Jacques TOUBON