

UN AVIS EQUINET

**DES DROITS POUR TOUS :  
CONTRIBUTION DES ORGANISMES  
DE LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS À L'ÉVALUATION  
DE LA STRATÉGIE 2010-2020 DE  
L'UNION EUROPÉENNE EN FAVEUR  
DES PERSONNES HANDICAPÉES**

ENGLISH VERSION ON THE REVERSE SIDE

*Des droits pour tous : contribution des organismes de lutte contre les discriminations à l'évaluation de la Stratégie 2010-2020 de l'Union européenne en faveur des personnes handicapées. Un avis Equinet Perspective est publié par Equinet, le Réseau Européen des organismes de lutte contre les discriminations.*

**Equinet** rassemble 42 organisations de 32 pays européens qui sont habilités à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité en tant qu'organismes nationaux de lutte contre les discriminations à travers un éventail de motifs tels que l'âge, le handicap, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle. Equinet vise à permettre aux organismes nationaux de lutte contre les discriminations de réaliser et d'exercer leur plein potentiel en soutenant et en développant un réseau et une plateforme au niveau européen.

**Membres d'Equinet:** Commissaire pour la protection contre les discriminations, **Albanie** | Agence fédérale de lutte contre les discriminations, **Allemagne** | Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, **Autriche** | Centre interfédéral pour l'égalité des chances, **Belgique** | Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, **Belgique** | Commission pour la protection contre les discriminations, **Bulgarie** | Bureau du Commissaire en charge de l'administration (Ombudsman), **Chypre** | Bureau du Médiateur, **Croatie** | Bureau de Médiation en charge de l'égalité des genres, **Croatie** | Institut danois des droits humains, **Danemark** | Conseil pour l'égalité de traitement, **Danemark** | Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique, **Espagne** | Commissaire en charge de l'égalité entre les genres et de l'égalité de traitement, **Estonie** | Ombudsman contre les discriminations, **Finlande** | Ombudsman pour l'égalité, **Finlande** | Défenseur des droits, **France** | Médiateur grec, **Grèce** | Autorité pour l'égalité de traitement, **Hongrie** | Cabinet du Commissaire aux droits fondamentaux, **Hongrie** | Commission irlandaise pour les droits humains et l'égalité, **Irlande** | Bureau national contre la discrimination raciale, **Italie** | Conciliateur National pour l'Égalité, **Italie** | Bureau du Médiateur, **Lettonie** | Bureau du Médiateur pour l'égalité des chances, **Lituanie** | Centre pour l'égalité de traitement, **Luxembourg** | Commission pour la protection contre la discrimination, **(ARYD) Macédoine** | Commission nationale pour la promotion de l'égalité, **Malta** | Commission nationale pour les personnes handicapées, **Malte** | Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination, **Norvège** | Institut néerlandais pour les droits humains, **Pays-Bas** | Bureau du Défenseur des droits humains, **Pologne** | Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres, **Portugal** | Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi, **Portugal** | Haut Commission aux migrations, **Portugal** | Le Défenseur public des droits, **République Tchèque** | Conseil national de lutte contre la discrimination, **Roumanie** | Commission pour l'égalité et les droits humains, **Royaume-Uni – Grande-Bretagne** | Commission pour l'égalité en Irlande du Nord, **Royaume-Uni – Irlande du Nord** | Commissaire pour la protection de l'égalité, **Serbie** | Centre national pour les droits humains, **Slovaquie** | Défenseur du principe d'égalité de traitement, **Slovénie** | Ombudsman pour l'égalité, **Suède**

Secrétariat d'Equinet | Rue Royale 138 | 1000 Bruxelles | Belgique  
info@equineteurope.org | www.equineteurope.org  
ISBN 978-92-95067-82-0  
© Equinet 2014  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

*La présente publication a été soutenue financièrement dans le cadre du programme de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007-2013).*

*Ce programme est mis en œuvre par la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 dans ces domaines.*

*Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et pré-candidats à l'adhésion à l'UE.*

*Pour de plus amples informations, veuillez consulter : <http://ec.europa.eu/progress>*

Cette publication est préparée par le groupe de travail d'Equinet sur l'élaboration des politiques. Les vues exprimées dans la présente publication reflètent les opinions de ses auteurs. Ni Equinet ni la Commission européenne ne seront tenus responsables pour toute utilisation des informations contenues ici. Cette publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la Commission européenne.



Co-financé par le  
Programme PROGRESS de  
l'Union européenne

# Table des matières

<u>Introduction</u>	Page 4
<u>Chapitre 1: L'infrastructure de l'UE en matière de handicap</u>	Page 6
<u>Chapitre 2: Contexte pour le travail des organismes de lutte contre les discriminations</u>	Page 11
<u>Chapitre 3: Les valeurs au cœur du travail des organismes de lutte contre les discriminations</u>	Page 14
<u>Chapitre 4: Stratégies poursuivies par les organismes de lutte contre les discriminations dans leur travail</u>	Page 16
<u>Chapitre 5: Problématiques traitées par les organismes de lutte contre les discriminations</u>	Page 19
<u>Chapitre 6: Les obstacles au travail des organismes de lutte contre les discriminations</u>	Page 22
<u>Chapitre 7: Développer la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées</u>	Page 24
<u>Chapitre 8: Mettre en œuvre la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées</u>	Page 28
<u>Conclusions</u>	Page 29
<u>Appendice – Questionnaire d'enquête</u>	Page 31

## Introduction

La Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées est en cours d'examen de mi-parcours<sup>1</sup>. Les actions entreprises au cours des cinq premières années afin de la mettre en œuvre touchent à leur fin et devront être évaluées tandis que d'autres devront prendre leur suite pour les cinq années à venir<sup>2</sup>. Au travers de la présente publication, Equinet souhaite contribuer à cette révision et au déploiement des nouvelles actions.

Le présent avis a été élaboré à l'aide d'une étude réalisée auprès des membres d'Equinet sur le travail qu'ils réalisent en faveur des personnes handicapées. Il s'agit d'une tentative de cerner dans différents États membres les problématiques que ce travail cible et les stratégies qui sont adoptées, afin de pouvoir communiquer les enseignements pouvant en être tirés en vue de l'évolution future de la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées.

Equinet a déjà publié une opinion sur les stratégies en matière de handicap au niveau européen. Il s'agissait à l'époque de transmettre à la Commission européenne les enseignements intéressants tirés du travail des organismes de lutte contre les discriminations alors que le développement de la stratégie était en cours<sup>3</sup>. Cette opinion suggérait cinq domaines de préoccupation pour cette stratégie :

- L'accommodement raisonnable, notamment en prodiguant des conseils aux employeurs et aux professionnels de l'éducation et de la formation et en renforçant auprès des personnes handicapées la connaissance de leurs droits à exiger un accommodement raisonnable;
- Le plaidoyer, notamment par la publication d'un recueil de bonnes pratiques dans les services de plaidoyer à l'intention des personnes handicapées et en réalisant une étude sur la participation de ces personnes dans la prise de décision dans les domaines politique et économique et au sein des institutions publiques ;
- Des outils favorisant l'égalité, notamment l'application de la directive sur la discrimination en dehors du marché du travail, avec l'introduction d'une exigence légale pour les organismes publics de donner pleine considération au principe d'égalité dans l'exercice de leurs fonctions, et en publiant des études de cas de bonnes pratiques adoptées par des ONG et des organisations syndicales contribuant à la mise en œuvre de la législation en matière d'égalité de traitement, en promouvant une prise en compte générale des problématiques liées au handicap, en établissant

---

<sup>1</sup> Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées: un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves, communication de la commission au parlement européen, au Conseil, au comité économique et social européen et au Comité des régions, COM(2010) 636 final, Bruxelles, 2010 - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=fr>

<sup>2</sup> Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées: un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves, communication de la commission au parlement européen, au Conseil, au comité économique et social européen et au Comité des régions, COM(2010) 636 final, Bruxelles, 2010 - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=fr>

<sup>3</sup> Vers un nouveau plan d'action européen en faveur des personnes handicapées, un avis d'Equinet, Bruxelles, 2009 - [http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/FR - Vers un nouveau plan d action europeen en faveur des personnes handicapees.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/FR_-_Vers_un_nouveau_plan_d_action_europeen_en_faveur_des_personnes_handicapees.pdf)

- des normes en matière de services aux personnes handicapées et en mettant sur pied des systèmes de collecte de données;
- La lutte contre les préjugés, notamment en publiant des études sur la nature et la diffusion au sein de la société des préjugés à l'égard des personnes handicapées, et sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre afin de lutter efficacement contre les préjugés au sein des établissements d'éducation ;
  - La discrimination multiple, notamment en élaborant des rapports établissant l'expérience et la situation spécifiques des personnes handicapées confrontées simultanément à d'autres critères de discrimination et en engageant des actions auprès des prestataires de services aux personnes handicapées afin de les aider à prendre en compte cette multiplicité.

Equinet a publié un guide des bonnes pratiques à l'intention des organismes de lutte contre les discriminations pour leur travail auprès des employeurs et des prestataires de service visant à les encourager à mettre en œuvre les bonnes pratiques en matière d'accommodement raisonnable en faveur des personnes handicapées<sup>4</sup>. Il s'agissait d'examiner l'impact potentiel pour les personnes handicapées des obligations qu'ont, en vertu de la législation en matière d'égalité de traitement, les employeurs et les prestataires de services de procéder à des accommodements raisonnables. Il fallait également pallier le manque d'études pratiques sur le sujet.

L'enquête fut soumise à quarante-deux organismes de lutte contre les discriminations membres d'Equinet et issus de trente-deux pays. Vingt-et-un d'entre eux, issus de vingt-et-un pays différents<sup>5</sup>, ont fourni des informations. À deux exceptions près, tous ces organismes disposaient d'un mandat couvrant plusieurs critères discriminatoires. Les deux autres, situés à Malte et en Autriche, jouissaient d'un mandat unique centré sur le critère du handicap. Un des organismes interrogés (le Bureau du Médiateur de Croatie) a répondu que son mandat ne couvrait pas le handicap et que ce rôle était dévolu à un autre organisme spécialisé. Le questionnaire utilisé à l'occasion de cette enquête est repris dans l'appendice de la présente publication

---

<sup>4</sup> Equality Bodies Supporting Good Practice on Making Reasonable Accommodation for People with Disabilities in Employment and Service Provision, An Equinet Good Practice Guide, Brussels, 2013 - [http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/final\\_guide.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/final_guide.pdf)

<sup>5</sup> Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, République Tchèque, France, Hongrie, Irlande, Lettonie, Luxembourg, ARY Macédoine, Malte, Irlande du Nord, Norvège, Portugal, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Suède

## Chapitre 1: L'infrastructure de l'UE en matière de handicap

L'action de la Commission européenne sur les problématiques liées au handicap est sous-tendue par les traités européens. L'article 10 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne engage l'UE à inscrire la lutte contre la discrimination liée à différents critères, dont le handicap, dans ses politiques et ses activités. En vertu de l'article 19, l'UE s'est vue accorder la compétence de lutter contre la discrimination basée sur différents critères, dont le handicap.

L'article 6 du Traité sur l'Union européenne confère à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne la même valeur légale que les traités. La Charte engage les institutions, organismes, services et organes de l'Union européenne. Elle engage également les États membres lorsqu'ils appliquent la législation européenne. Même si l'actuelle stratégie de la Commission européenne sur le handicap se réfère à la Charte, elle ne semble pas faire partie de ses actions prioritaires. Les organismes de lutte contre les discriminations n'ont toujours pas développé de stratégies visant à appliquer la Charte au niveau des États membres.

La Charte englobe les droits économiques, sociaux, culturels, civiques et politiques dans six principes clés, qui concernent les personnes atteintes d'un handicap<sup>6</sup>:

- La dignité, avec notamment l'interdiction de la torture et des peines et des traitements inhumains ou dégradants.
- Les libertés, y compris le droit à l'éducation et la liberté de choisir un métier et de travailler.
- L'égalité, qui garantit la non-discrimination et l'intégration des personnes handicapées. L'article 26 spécifie que « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. »
- La solidarité, en ce compris l'accès à des conditions de travail justes et équitables, à la sécurité sociale, aux avantages sociaux et aux soins de santé.
- Les droits civiques, dont notamment le droit à une bonne administration.
- La justice, dont le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial

M. Jean-Claude Juncker, le Président de la Commission européenne, a placé la charte au cœur de l'élaboration des politiques européennes<sup>7</sup>. Parmi les dix priorités politiques qu'il a désignées comme prioritaires figure la nécessité de faire de l'Union européenne « un espace de justice et de droits fondamentaux

---

<sup>6</sup> Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2010/C 83/02 - <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:fr:PDF>

<sup>7</sup> Juncker J-C, Un nouvel élan pour l'Europe: Mon programme pour l'Emploi, la Croissance, l'Équité et le Changement démocratique, Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne, Discours d'ouverture de la session plénière du Parlement européen, Strasbourg, 15 Juillet 2014 - [http://ec.europa.eu/priorities/docs/pg\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/priorities/docs/pg_fr.pdf)

fondé sur la confiance mutuelle ». C'est à M. Timmermans, le vice-président, qu'échoit la responsabilité de s'assurer que toute proposition ou initiative émanant de la Commission soit conforme à la Charte. Mme Jourova, la Commissaire européenne en charge de la justice, des consommateurs et de l'égalité des genres a hérité d'une responsabilité spécifique à cet égard.

La Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées fut publiée en 2010 pour une période de dix ans<sup>8</sup>. Cette stratégie intervient dans huit domaines d'action:

- **L'accessibilité:** avec pour objectifs d'améliorer l'accessibilité de l'environnement construit, du transport, des informations et de la communication; de rendre accessibles les biens et les services; d'encourager la prise en compte de tous dans la formation professionnelle et de favoriser l'émergence d'un marché européen de la technologie d'assistance.
- **La participation:** avec pour objectifs de faire en sorte que les obstacles soient levés à l'expression des droits en tant que citoyens, consommateurs, étudiants, acteurs économiques et politiques; d'assurer la transition des soins institutionnels vers les soins communautaires; de promouvoir la participation sportive et l'accès aux organisations, activités et événements culturels, récréatifs et de loisir.
- **L'égalité:** avec pour objectifs d'appliquer la législation européenne, afin de prodiguer une protection contre les discriminations et de promouvoir l'égalité des chances dans les politiques européennes; d'assurer la mise en œuvre de la Directive cadre de l'Union européenne sur l'emploi; de soutenir et compléter les politiques et les programmes des États membres en faveur de l'égalité.
- **L'emploi:** avec pour objectifs d'exploiter le plein potentiel de la Stratégie Europe 2020 et de son initiative-phare « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois »; de renforcer les connaissances sur la situation face à l'emploi des personnes handicapées; de faciliter la transition des jeunes avec un handicap du système éducatif vers un emploi; de renforcer la mobilité professionnelle sur le marché de l'emploi traditionnel et dans les ateliers protégés; d'encourager l'entrepreneuriat et les emplois de qualité; de promouvoir la diversité au sein des instances dirigeantes des entreprises.
- **L'éducation et la formation:** avec pour objectifs de soutenir une éducation et une formation de qualité et facilitant l'insertion, dans le cadre de l'initiative Jeunesse en mouvement de la Stratégie Europe 2020; d'accroître les connaissances sur les niveaux d'éducation des personnes handicapées et sur les opportunités qui les concernent.
- **La protection sociale :** avec pour objectifs de lutter contre les inégalités de revenu et la pauvreté pénalisant les personnes handicapées, dans le cadre de la Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale de la Stratégie 2020; d'évaluer l'efficacité et la pérennité des

---

<sup>8</sup> Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées: un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves, communication de la commission au parlement européen, au Conseil, au comité économique et social européen et au Comité des régions, COM(2010) 636 final, Bruxelles, 2010 - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=fr>

systèmes de protection sociale ; de soutenir les personnes handicapées au travers du FSE.

- **La santé:** avec pour objectifs de soutenir les politiques qui favorisent un même accès pour tous les citoyens européens aux soins de santé, dont des services de soins de santé et de revalidation de qualité pour les personnes handicapées.
- **Les actions externes:** avec pour objectif de favoriser la prise en compte favorable du handicap dans le cadre des programmes européens d'élargissement, de voisinage et de développement international.

La Commission européenne a préparé un plan d'action pour mettre en œuvre cette stratégie<sup>9</sup> qui touche à son terme en 2015. Le chapitre consacré à l'égalité comprend des engagements en faveur de «la promotion dans le travail des organismes de lutte contre les discriminations des problématiques liées au handicap, notamment au travers d'Equinet», «conseiller les employeurs et les prestataires de services en matière d'accommodement raisonnable pour les personnes handicapées» et «mieux informer les organisation syndicales sur l'accommodement raisonnable».

La Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées confère un rôle prééminent à la Stratégie Europe 2020<sup>10</sup>. Cette politique européenne clé met en exergue trois priorités pour la période de 2010 à 2020 : une croissance intelligente – développement d'une économie fondée sur la connaissance et l'innovation ; une croissance durable - promouvoir une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive et une croissance inclusive - encourager une économie à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.

La Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées entend contribuer aux objectifs d'Europe 2020 en matière d'emploi, d'éducation et de réduction de la pauvreté. Des progrès ont été enregistrés dans la mise en œuvre de la Stratégie en faveur de personnes handicapées au travers de la Stratégie Europe 2020 par la publication de recommandations spécifiques par pays concernant les personnes handicapées dans les domaines des soins, des pensions, de la sécurité sociale et des mesures d'activation.

La Stratégie Europe 2020 est actuellement en cours de réexamen. Equinet a publié un document de travail sur l'implication des organismes de lutte contre les discriminations dans la Stratégie Europe 2020, qui appelait à profiter de son réexamen afin d'en renforcer l'axe relatif à l'égalité et la non-discrimination<sup>11</sup>.

Ce réexamen pourrait également favoriser une meilleure attention au sein de la Stratégie Europe 2020 à l'égard des personnes handicapées en renforçant la prise en compte des facteurs sociaux, comme l'a promis la nouvelle Commission. M. Jean-Claude Juncker a reconnu que «les règles du marché unique ne

---

<sup>9</sup> A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe: Initial plan to implement the European Disability Strategy 2010-2020: List of Actions 2010-2015, Commission Staff Working Document, SEC(2010) 1324 final, Brussels, 2010 - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010SC1324&from=EN>

<sup>10</sup> Europe 2020: Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive» [COM(2010) 2020 du 3 mars 2010

<sup>11</sup> Crowley N., Equality Bodies and the Europe 2020 Strategy – A Discussion Paper, Equinet, Brussels, 2014 [http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/eu2020\\_strategy.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/eu2020_strategy.pdf)

l'emportent pas sur les règles sociales, qui ne seraient alors que des normes minimales. Le marché unique n'a pas toujours automatiquement la priorité; le social doit également avoir sa place en Europe. (...) Si, à l'avenir, on devait à nouveau en venir à des programmes d'ajustement (...) je voudrais qu'avant de recourir à un tel programme, une étude d'impact social très minutieuse soit réalisée. <sup>12</sup>»

La Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées s'inspire de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies (CIDPH) <sup>13</sup>. En juin 2014, suite à son adhésion cette Convention, la Commission européenne a adressé un premier rapport au Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies.

Le but de la CIDPH est de « promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque ». L'expression « personnes handicapées » y est définie comme incluant « 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 Convention repose sur huit principes généraux:

- Le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes;
- La non-discrimination;
- La participation et l'intégration pleines et effectives à la société;
- Le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité;
- L'égalité des chances;
- L'accessibilité;
- L'égalité entre les hommes et les femmes;
- Le respect du développement des capacités de l'enfant handicapé et le respect du droit des enfants handicapés à préserver leur identité.

La Convention investit un grand nombre de thématiques, dont l'égalité et la non-discrimination et couvre les droits civiques, politiques, économiques, sociaux et culturels. Ce vaste programme confère aux organismes de lutte contre les discriminations un rôle plus important, en les faisant participer à la supervision de sa mise en œuvre.

L'infrastructure de l'Union européenne en matière de handicap regroupe des éléments institutionnels importants. L'Unité « droits des personnes handicapées » de la Commission européenne a été transférée de la DG Justice à la

---

<sup>12</sup> Juncker J-C, Un nouvel élan pour l'Europe: Mon programme pour l'Emploi, la Croissance, l'Équité et le Changement démocratique, Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne, Discours d'ouverture de la session plénière du Parlement européen, Strasbourg, 15 Juillet 2014 - [http://ec.europa.eu/priorities/docs/pg\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/priorities/docs/pg_fr.pdf)

<sup>13</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées - <http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413>

DG Emploi, affaires sociales et inclusion. Les fonctionnaires de cette unité se voient confier la supervision de certains pays. Un Groupe de haut niveau sur le handicap se réunit régulièrement sous l'égide de la Commission et accueille en son sein des fonctionnaires issus des administrations des États Membres. La Commission finance également les activités d'un réseau académique impliqué dans la collecte de données.

Les futurs développements de cette infrastructure sont en cours de discussion. La Stratégie européenne en faveur de personnes handicapées prévoyait d'étudier la pertinence de l'élaboration d'un acte législatif européen sur l'accessibilité, qui « améliorerait considérablement le fonctionnement du marché intérieur des produits et des services accessibles » et viserait principalement à faire disparaître les obstacles à la mise sur le marché et la vente de produits accessibles. Ses objectifs sont principalement de portée économique.

Présentée pour la première fois en 2008, la proposition de directive horizontale couvrant de nombreux critères de discrimination, dont le handicap, en dehors du marché du travail, est toujours en cours d'examen et des avancées sont aujourd'hui à portée de main<sup>14</sup>. M. Jean-Claude Juncker a affirmé que « les discriminations ne doivent pas avoir leur place dans notre Union, qu'elles soient fondées sur la nationalité, le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'appartenance à une minorité. Je maintiendrai donc la proposition de directive dans ce domaine et m'efforcerai de convaincre les gouvernements nationaux d'abandonner la résistance dont ils font actuellement preuve au sein du Conseil »<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, COM(2008) 426 final, Commission européenne, Bruxelles, 2008 - <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0426:FIN:FR:PDF>

<sup>15</sup> Juncker J-C, Un nouvel élan pour l'Europe: Mon programme pour l'Emploi, la Croissance, l'Équité et le Changement démocratique, Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne, Discours d'ouverture de la session plénière du Parlement européen, Strasbourg, 15 Juillet 2014 - [http://ec.europa.eu/priorities/docs/pg\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/priorities/docs/pg_fr.pdf)

## Chapitre 2: contexte pour le travail des organismes de lutte contre les discriminations

Depuis la dernière opinion Equinet sur le handicap, le contexte pour le travail des organismes de lutte contre les discriminations sur la discrimination liée au handicap a évolué principalement sur deux plans. Premièrement, il y a eu la crise économique et les mesures d'austérité qui l'ont accompagnée. Deuxièmement, il y a eu la ratification de la Convention des Nations Unies sur les Droits de Personnes Handicapées (UNCRPD).

Dix organismes de lutte contre les discriminations ont identifié des impacts négatifs liés aux mesures d'austérité. Un seul d'entre eux a pu confirmer la mise en place au niveau national de mesures visant à protéger les personnes handicapées de l'impact de l'austérité. Un autre a bien noté une diminution des inégalités entre les personnes handicapées et la population en général, mais elle était due à une détérioration de la qualité de vie de l'ensemble de la population plutôt qu'à une amélioration du sort des personnes handicapées.

Les organismes de lutte contre les discriminations ont relevé un certain nombre de problèmes liés à l'impact sur les personnes handicapées des mesures d'austérité:

- Des perspectives professionnelles limitées et une probabilité importante de se retrouver sans emploi
- Le peu d'entrain des employeurs à mettre en œuvre des aménagements raisonnables pour les employés handicapés.
- La perte de revenu pour les personnes handicapées.
- Des coupes claires dans les budgets des services aux personnes handicapées.
- Des procédures d'examen plus strictes pour l'accès aux prestations sociales et aux services destinés aux personnes handicapées.
- Des réductions des aides financières, des allocations ou des prestations de soin et l'allongement des délais pour y accéder.
- Des soutiens aux personnes handicapées défaillants.
- Des objectifs en termes de participation et d'inclusion des personnes handicapées non atteints ou remis à plus tard.
- Des engagements pris par l'état auprès des personnes handicapées non suivis d'effet.
- Une mise en œuvre déficiente des stratégies nationales sur le handicap.
- Des efforts rabaotés pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'enseignement.
- La crise utilisée comme une excuse pour l'inaction dans le domaine du handicap.
- Une mise en place lente de la protection des droits des personnes handicapées.
- Des coupes claires dans les budgets des organismes de lutte contre les discriminations.

Selon de nombreux organismes de lutte contre les discriminations, la situation des personnes handicapées s'est détériorée depuis l'éclatement de la crise économique. Dans certains pays, elles ont souffert des mesures d'austérité de manière disproportionnée et sont devenues invisibles. Leur participation dans la société a été mise à mal par les coupes dans les budgets et les services cruciaux. Les coûts supplémentaires liés au handicap ne sont absolument pas pris en compte, ce qui a entraîné une élévation du taux de pauvreté au sein de cette population. Dans certains États membres, là où avant les personnes handicapées étaient considérées comme des citoyens ayant des droits, on dénote l'abandon de ce modèle culturel en faveur d'un retour au primat de la charité.

La Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées identifie clairement la pauvreté parmi les problématiques touchant les personnes handicapées. Les engagements pris en matière de protection sociale comprennent une série de mesures visant à lutter, au travers de la plateforme européenne de lutte contre la pauvreté de la Stratégie Europe 2020, contre les inégalités de revenu et la pauvreté qui touchent les personnes handicapées ainsi que des mesures visant à évaluer la pertinence et la solidité des systèmes de protection sociale et le soutien que le FSE apporte aux personnes handicapées. Au vu du contexte créé par les politiques d'austérité au niveau de nombreux États membres et du besoin d'investissements supplémentaires visant à favoriser la participation des personnes handicapées, ce domaine d'action devra faire l'objet de recherches plus poussées et plus ambitieuses une fois terminé le réexamen de la Stratégie.

Huit organismes de lutte contre les discriminations ont confirmé avoir été désignés comme mécanisme indépendant de contrôle pour la UNCRPD dans leur pays. Quatre autres ont confirmé avoir entamé au niveau national de nouvelles activités en lien avec la Convention.

Ces nouveaux rôles ont étendu le mandat de ces organismes afin de couvrir tous les domaines couverts par la Convention. Ils les ont incités à prendre de nouvelles initiatives concernant le critère du handicap qui sont pour l'instant encore à un stade précoce mais comprennent déjà :

- L'évaluation de la compatibilité de la législation nationale avec les dispositions de la CIDPH.
- Des études sur des problématiques rencontrées par les personnes handicapées concernant la participation à la vie politique et publique, l'accès à l'information, et la collecte de statistiques et de données.
- Des enquêtes auprès du grand public, des personnes handicapées et des gouvernements locaux afin de préparer un document de contrôle de la mise en œuvre de la CIDPH.
- La consultation de personnes handicapées au sujet des obstacles et des opportunités liés aux droits fondamentaux couverts par la Convention.
- La formation de fonctionnaires sur les principes des droits fondamentaux.
- Le développement d'indicateurs afin de mesurer la mise en œuvre de la Convention.
- Le renforcement de la collaboration avec les organisations non gouvernementales représentatives des personnes handicapées.

- Des campagnes de communication visant à faire connaître auprès du grand public le rôle des organismes de lutte contre les discriminations dans le cadre de la Convention.
- L'établissement d'un dialogue avec les autorités publiques au sujet de la mise en œuvre de la Convention.

Quatre organismes de lutte contre les discriminations ayant des responsabilités dans le cadre de la CIDPH font état des difficultés qu'ils rencontrent de par le manque de moyens supplémentaires mis à leur disposition pour faire face à ces nouveaux enjeux. Deux d'entre eux pointent du doigt la non-transposition dans le droit national des dispositions de la Convention comme l'obstacle majeur à leur travail. Un autre souligne l'ignorance qu'ont les représentants publics de ses implications pratiques. Un autre encore considère le mécanisme de contrôle mis en place comme inadapté tandis qu'un dernier stipule que ce mécanisme n'a pas encore été désigné.

La CIDPH pourrait avoir un impact positif plus marqué en lui faisant jouer un rôle plus important dans le développement futur de la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées. Elle établit un plan d'action commun que les États membres devront suivre et pourrait servir de catalyseur pour que s'établissent entre eux un échange de stratégies, un soutien mutuel et un contrôle par les pairs. Le contrôle de sa mise en œuvre mettra en exergue les manquements, les succès et les défis à relever qui pourraient influencer la définition des objectifs de la Stratégie. La jurisprudence de la Convention et ses Observations finales recèlent un potentiel non négligeable pour toutes les parties prenantes impliquées dans la promotion de l'égalité pour les personnes handicapées.

## Chapitre 3: Les valeurs au cœur du travail des organismes de lutte contre les discriminations

La Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées est née d'une vision qui accorde une grande valeur à l'autonomisation des personnes handicapées et à leur participation à la société et à l'économie européenne. L'accessibilité, la participation et l'égalité sont des valeurs que l'on retrouve de manière très claire dans les trois domaines d'action de la Stratégie. Celle-ci repose sur un engagement en faveur des droits se référant explicitement à la CIDPH.

La valorisation de l'égalité est de première importance pour les organismes de lutte contre les discriminations. Dans la Stratégie, l'égalité est principalement mise en avant dans les objectifs visant à l'élimination des discriminations, et notamment des discriminations multiples. Elle vise également à promouvoir la diversité. Cependant, elle voit dans la mise en œuvre partielle de la directive-cadre pour l'emploi le principal obstacle à l'égalité de traitement.

En ce qui concerne les personnes handicapées, les organismes de lutte contre les discriminations ont, eux, une vision qui repose sur les principes de non-discrimination et d'égalité, en faisant portant principalement leurs efforts sur la non-discrimination. Pour eux, le principe d'égalité sous-entend:

- La non-discrimination, avec une attention particulière sur la discrimination systémique ou structurelle.
- L'égalité de traitement, ce qui revient en pratique à parler de non-discrimination.
- La dignité humaine et la non-discrimination.
- Le traitement équitable et l'accommodement raisonnable.
- Permettre aux personnes handicapées grâce, si nécessaire, à un soutien et à des ajustements, de se réaliser pleinement et de jouir de l'ensemble de leurs droits humains dans leur participation à la société et au monde du travail et dans leur recours à des services.
- L'élimination des désavantages subis par les personnes handicapées.
- La participation aux prises de décision, à la société et à un emploi et un enseignement non spécifiques.
- L'égalité en tant qu'étape vers une vie indépendante.

Lorsqu'ils expriment leur vision pour les personnes handicapées, les organismes de lutte contre les discriminations font également appel à des valeurs de droits humains, de liberté, de démocratie, d'égalité, d'état de droit et de respect des droits humains, notamment des droits des personnes appartenant à des minorités.

Les valeurs sont au cœur de la construction européenne et sont appelées à prendre encore davantage d'importance. L'article 2 du Traité sur l'Union européenne repose sur des valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Selon l'article, « Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société

caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Les valeurs, et particulièrement celles qui sous-tendent la Charte des droits fondamentaux, ont fait l'objet d'une attention renouvelée avec la nomination de la nouvelle Commission européenne. M. Jean-Claude Juncker, son président, a affirmé que « Notre Union européenne est bien plus qu'un vaste marché commun. C'est aussi une Union de valeurs partagées, consacrées dans les traités et dans la Charte des droits fondamentaux. Les citoyens attendent de leurs gouvernements qu'ils leur assurent justice, protection et équité, ainsi que le plein respect des droits fondamentaux et de l'État de droit. Cela passe aussi par une action conjointe au niveau de l'Europe, sur la base de nos valeurs communes. J'entends user des prérogatives de la Commission pour faire respecter, dans notre champ de compétences, nos valeurs communes, l'État de droit et les droits fondamentaux, tout en tenant dûment compte de la diversité des contextes constitutionnels et culturels des 28 États membres »<sup>16</sup>.

Le vice-président M. Timmermans, dans ses réponses lors de son audition devant le Parlement européen, a déclaré que « La Charte des droits fondamentaux de l'UE est le reflet des valeurs communes et des traditions constitutionnelles de nos États membres. Les institutions de l'UE, dans toutes leurs actions, et les États membres, lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union, doivent respecter et promouvoir la Charte. Cette dernière a, en outre, représenté une avancée gigantesque sur la voie visant à faire de l'Union un espace de valeurs communes »<sup>17</sup>.

Il faudrait maintenant que la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées fasse davantage porter les efforts sur ces valeurs et en particulier sur les valeurs de non-discrimination, d'égalité et de participation. La non-discrimination doit être appliquée dans tous les domaines et pas seulement ceux couverts par la directive-cadre sur l'emploi. L'égalité devrait être bien plus qu'un simple domaine d'action particulier de cette Stratégie. Il apparaît nécessaire d'adopter pour tous les domaines un objectif général visant à atteindre l'égalité totale et réelle pour les personnes handicapées.

La participation devrait être soutenue par une stratégie de normalisation du handicap, qui permettrait aux personnes handicapées de participer à tous les secteurs et garantirait que l'égalité et la non-discrimination des personnes handicapées soient promues dans toutes les politiques et tous les programmes. Dans certains États membres, la mise en place d'une obligation, pour le secteur public, de prise en compte de l'égalité dans l'exercice de leurs fonctions a donné des résultats positifs.

---

<sup>16</sup> Juncker J-C, Un nouvel élan pour l'Europe: Mon programme pour l'Emploi, la Croissance, l'Équité et le Changement démocratique, Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne, Discours d'ouverture de la session plénière du Parlement européen, Strasbourg, 15 Juillet 2014 - [http://ec.europa.eu/priorities/docs/pg\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/priorities/docs/pg_fr.pdf)

<sup>17</sup> Answers to the European Parliament questionnaire to the Commissioner-Designate Frans Timmermans, Better Regulation, Inter-Institutional Relations, the Rule of Law and the Charter of Fundamental Rights - [http://ec.europa.eu/commission/sites/cwt/files/commissioner\\_ep\\_hearings/2014-ep-hearings-reply-timmermans\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/commission/sites/cwt/files/commissioner_ep_hearings/2014-ep-hearings-reply-timmermans_en.pdf)

## Chapitre 4: Stratégies poursuivies par les organismes de lutte contre les discriminations dans leur travail

Le rôle principal des organismes de lutte contre les discriminations est d'assurer la mise en œuvre de la législation en matière d'égalité de traitement. Cela se traduit dans leurs activités par une attention particulière portée sur les contentieux, que ce soit dans l'examen ou la médiation de dossiers ou dans le soutien aux plaignants dans les affaires de discrimination. En la matière, ces organismes ont des prérogatives particulières à observer et une contribution spécifique à apporter.

Le recours à la jurisprudence s'avère efficace dans l'élimination des obstacles liés aux discriminations, permettant ainsi aux personnes handicapées de participer dans tous les domaines couverts par la législation en matière d'égalité de traitement. Un corpus jurisprudentiel suffisamment développé peut faire naître une culture du respect du droit, permettant l'établissement d'un environnement plus propice à l'inclusion des personnes handicapées. Des études de cas ciblant une jurisprudence spécifique ont également été publiées à l'intention des employeurs et des prestataires de services.

Les organismes de lutte contre les discriminations, et particulièrement ceux qui sont dotés d'un mandat principalement promotionnel et ceux qui combinent un tel mandat avec des prérogatives juridiques, font état d'une plus grande variété d'interventions dans la mise en œuvre de leur mandat dans le cadre de la législation en matière d'égalité de traitement. Cela reflète un rôle de facteur de développement plus marqué et inclut un soutien aux bonnes pratiques, à la recherche et au développement des connaissances ainsi que des activités de communication et un travail sur les politiques.

Ces organismes recourent à une gamme variée d'activités et de matériel afin de promouvoir les bonnes pratiques, particulièrement en matière d'accommodement raisonnable en faveur des personnes handicapées dans le monde professionnel et dans les prestations de services. Equinet a déjà produit un rapport sur ces activités<sup>18</sup>. Ce travail pourrait être exploité par la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées afin de renforcer les efforts dans ce domaine.

Ces organismes essaient maintenant, en tant que facteurs de changement, de généraliser leur collaboration avec les organes du secteur public national dans le développement des politiques et des programmes. Un de ces organismes, en particulier, a rapporté les progrès effectués en faveur des personnes handicapées depuis qu'il existe une obligation positive pour le service public de suffisamment prendre en compte l'égalité dans l'exercice de ses fonctions. Il s'agit là d'une base solide vers l'intégration des droits et des besoins des personnes handicapées dans les politiques et la pratique au sein du secteur public.

---

<sup>18</sup> Equality Bodies Supporting Good Practice on Making Reasonable Accommodation for People with Disabilities in Employment and Service Provision, An Equinet Good Practice Guide, Brussels, 2013 - [http://equineteurope.org/IMG/pdf/final\\_guide.pdf](http://equineteurope.org/IMG/pdf/final_guide.pdf)

En matière de démarginalisation du handicap, de nouveaux progrès restent à accomplir, qui nécessiteront un soutien se basant préférablement sur une telle obligation positive mais pas seulement. Cette problématique souffre d'un déficit d'attention dans la plupart des juridictions. Il conviendrait de prodiguer davantage de soutien et de conseils afin de faire en sorte que les politiques et les programmes prennent en compte l'expérience particulière des personnes handicapées et les incluent dans la liste de leurs bénéficiaires. Les fonctionnaires jouissant d'une expertise en matière de handicap devraient être autorisés à agir dans ce domaine. Cette intégration pourrait aider la mise en œuvre de la Stratégie Europe 2020 au niveau européen et surtout à celui des États membres. Cet effort pourrait se dérouler en parallèle à la promotion de la meilleure prise en compte des problématiques liées au genre, dans le cadre plus large de l'intégration globale des problématiques de non-discrimination et d'égalité.

Le travail de communication s'est révélé être un domaine d'action prioritaire pour les organismes de lutte contre les discriminations. Neuf d'entre eux font état d'activités spécifiques pour remettre en cause les stéréotypes et combattre les préjugés à l'encontre des personnes handicapées. Ce travail pourrait permettre de faire évoluer les perceptions culturelles à leur égard et les faire voir sous un autre jour, en tant que personnes indépendantes ayant des droits et contribuant à la société. Il inclut notamment des initiatives médiatiques à l'intention du grand public et des actions en milieu scolaire. Le manque d'intérêt des médias pour les problématiques liées au handicap fait partie des obstacles identifiés.

Sept organismes de lutte contre les discriminations ont confirmé avoir entrepris des activités spécifiques s'adressant aux personnes handicapées afin d'améliorer leur connaissance de leurs droits et de les encourager à se voir comme des personnes disposant de droits. Parmi ces activités, certaines ciblent des groupes spécifiques de personnes handicapées, tels que les personnes souffrant de troubles mentaux, les personnes handicapées mentales ou intellectuelles, les personnes handicapées vivant dans la pauvreté et celles issues de l'immigration.

Un de ces organismes est impliqué dans la formation des personnes handicapées afin qu'elles deviennent des activistes se battant pour leurs droits. Un programme de formation a même été élaboré à l'intention de personnes handicapées intellectuelles. Un autre organisme a distribué au sein des écoles des modules de formation à l'intention des personnes handicapées. Un autre encore a formé des organisations travaillant avec des personnes souffrant de troubles mentaux sur la législation en matière d'égalité de traitement et a publié une étude de la jurisprudence en la matière. Il a également collaboré avec une organisation non-gouvernementale à la production d'une vidéo informant les personnes handicapées intellectuelles et leur famille de leurs droits en vertu de la législation en matière d'égalité de traitement. Il faudra que davantage d'organismes de lutte contre les discriminations s'investissent dans ce type de communication plus ciblée.

Dans tous ces domaines, les organismes de lutte contre les discriminations disent avoir engagé un dialogue avec des ONG représentatives des personnes handicapées, souvent formalisé par la création de comités de concertation, qui permettent d'accéder à une expertise spécifique sur les problématiques liées au

handicap tout en établissant des canaux de communication entre eux et les personnes handicapées. Ce dialogue profite aux deux parties.

Cependant, les organismes soulignent que ce dialogue est plus difficile lorsque ces ONG sont fragmentées, en compétition les unes avec les autres, isolées, sous-financées, peu représentatives ou lorsqu'elles ne placent pas la non-discrimination au cœur de leurs préoccupations. Dans de nombreux États membres, il conviendrait d'investir davantage afin de soutenir l'émergence et le développement d'associations de personnes handicapées suffisamment solides et qui rendent des comptes aux personnes qu'elles représentent.

Les organismes font état de différences entre les groupes de personnes handicapées dans le niveau d'engagement qu'ils mettent dans leur travail. Treize d'entre eux s'inquiètent de voir si peu de personnes handicapées intellectuelles et de personnes souffrant de troubles mentaux recourir à la législation en matière d'égalité de traitement, un phénomène que l'on retrouve également dans certains pays chez les personnes handicapées souffrant d'un déficit sensoriel.

Sept organismes de lutte contre les discriminations confirment recourir à des activités spécifiques permettant d'intégrer les personnes handicapées intellectuelles et les personnes souffrant de troubles mentaux dans leur travail, tandis que deux autres soulignent leur volonté de ne faire aucune distinction. Même s'il pourra paraître important d'assurer un traitement identique des différents troubles et handicaps, il est évident que ces différents groupes ont des besoins différents qui nécessitent des actions et des accommodements spécifiques.

## Chapitre 5: Problématiques traitées par les organismes de lutte contre les discriminations

Le travail qu'effectuent les organismes de lutte contre les discriminations sur le critère du handicap embrasse un très large éventail de problématiques. On trouve principalement l'emploi (pour vingt organismes), les prestations de services (pour dix-neuf organismes), l'accès aux espaces et bâtiments publics (pour douze organismes) et l'enseignement (douze également).

L'accommodement raisonnable et l'incapacité des employeurs (cités par treize organismes), des prestataires de services (cités par onze organismes) et des établissements d'enseignement (cités par six organismes) à faire les ajustements nécessaires afin de garantir l'accès des personnes handicapées sont les problématiques majeures que l'on retrouve au cœur des domaines liés à l'emploi, aux prestations de services et à l'enseignement.

L'accès à l'emploi est la problématique la plus souvent soulevée dans le travail des organismes de lutte contre les discriminations (mentionné par douze d'entre eux) lié à l'emploi. Ceux-ci soulignent l'invisibilité dont souffrent les personnes handicapées sur le marché de l'emploi et remarquent que ce sont les personnes souffrant de troubles mentaux et les personnes handicapées intellectuelles qui éprouvent le plus de difficultés à accéder et à se maintenir dans l'emploi. Cinq organismes rapportent avoir été saisis pour des cas de handicap acquis ayant entraîné un licenciement. Le travail juridique effectué en la matière a permis de faire accepter une définition très large du handicap dans ce domaine.

Dans le domaine des prestations de services, l'accès aux activités de loisir, aux magasins, restaurants, discothèques et lieux de récréation est la problématique la plus souvent citée (par sept organismes). L'accès aux services de soins de santé vient en second (six organismes), en particulier l'accès à l'équipement permettant aux personnes handicapées de participer pleinement à la société. Les services publics sont également cités par six organismes. Des recours juridiques ont ainsi été lancés pour des problèmes liés à la ségrégation et à l'accès aux services sociaux. Parmi les autres problématiques rencontrées par les organismes, on trouve le logement et les transports, aviation comprise (cités par cinq d'entre eux), le secteur financier, y compris les banques et les assurances (cité par trois d'entre eux) et les médias, dont les émissions télévisées accessibles aux personnes handicapées sensorielles (cités par deux d'entre eux).

Le travail juridique des organismes de lutte contre les discriminations se penche également sur la fourniture de biens et de services. De nombreux États membres se sont déjà dotés d'une législation en la matière couvrant le handicap et cela même si au niveau européen, la directive sur la discrimination en dehors du domaine de travail reste toujours à l'état de projet. Deux organismes situés dans des états où une telle législation n'existe pas confirment que cela complique leur travail. L'accès à la justice, la lutte contre la discrimination et le soutien aux bonnes pratiques sont évidemment des aspects importants du domaine des biens et des services à la fois dans le secteur public et privé. Ce qui rappelle encore une fois l'urgence d'adopter le projet de directive sur l'égalité de

traitement en matière de handicap, de religion, d'orientation sexuelle et d'âge dans le domaine des biens et des services.

Le travail des organismes sur la lutte contre les discriminations liées au handicap englobe tous les niveaux d'enseignement. Ils mentionnent spécifiquement la nécessité de rendre l'enseignement plus inclusif et de procéder à des accommodements raisonnables en faveur des étudiants handicapés. En plus de leur travail juridique, ils ont également entrepris des recherches s'intéressant aux personnes handicapées dans l'enseignement qui démontrent un besoin d'intégrer un axe consacré aux problématiques du handicap au sein des structures mises en place au niveau européen en matière d'éducation et de formation.

Pour les organismes de lutte contre les discriminations, il n'est pas forcément évident de recourir à la législation en matière de non-discrimination pour traiter les problématiques liées aux personnes handicapées au sein des institutions, étant donnée l'obligation spécifiée dans la définition de la discrimination de disposer d'un comparateur. Cependant, sept organismes mentionnent dans leur travail les problèmes posés par les institutions accueillant les personnes handicapées et la difficulté à dé-institutionnaliser. Quatre d'entre eux sont des mécanismes indépendants établis dans le cadre de la CIDPH et deux autres possèdent également un mandat en matière de droits humains. Le dernier, qui n'est ni l'un l'autre, parvient à se saisir de cette problématique majeure au travers de son travail de recherche et sur les politiques.

Ces organismes travaillent à l'établissement de normes pour ces institutions d'accueil, à l'évaluation des conditions de vie en leur sein et à l'étude de la désinstitutionnalisation et des difficultés liées à sa mise en œuvre. Deux de ces organismes ont émis des réserves quant aux conditions d'accueil des réfugiés handicapés dans les centres résidentiels tandis qu'un autre travaille sur la problématique des personnes handicapées en milieu carcéral.

Il y a un parallèle important à tirer entre les problématiques rencontrées par les organismes de lutte contre les discriminations dans leur travail et celles qui sont identifiées dans la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées. Cette Stratégie identifie des domaines d'action prioritaire en matière d'accessibilité (incluant l'environnement construit et les transports), l'emploi, l'enseignement et la formation et la santé. Dans le domaine de la participation, une attention particulière est également portée à la transition d'une prise en charge institutionnelle vers une prise en charge par la communauté et sur l'accès aux activités sportives et l'accès aux organisations, activités et événements culturels, récréatifs et de loisir. D'après l'expérience que les organismes tirent de leur travail, il conviendrait de renforcer l'attention portée à la fourniture de services dans le secteur public, aux problématiques liées à la prise en charge institutionnelle et aux services financiers.

La Commission européenne, dans son plan d'action pour la mise en œuvre de la Stratégie, met un accent particulier sur l'accommodement raisonnable. Mais cela se limite au domaine de l'emploi, alors que l'expérience des organismes suggère une nécessité de renforcer et d'étendre cette approche afin d'englober la fourniture de services et l'enseignement.

Il n'est pas facile d'affranchir la culture et les pratiques des stéréotypes et de la stigmatisation ni de poursuivre des actions visant à les révéler et les combattre, alors qu'ils sont à la racine de la majorité des discriminations que peuvent subir les personnes handicapées.

Entraver les discriminations multiples que subissent ces personnes fait partie intégrante du travail des organismes de lutte contre les discriminations. C'est évident dans les cas où l'âge et le handicap sont concernés en même temps (mentionnés par onze organismes). Mais on trouve également des discriminations multiples où les critères de discrimination du handicap et du genre (cité par huit organismes) ou du handicap et de l'origine raciale ou ethnique (cité par sept organismes) sont concomitamment concernés. Trois organismes soulignent l'importance qu'ils portent aux cas où le critère du handicap et de l'orientation sexuelle se croisent.

Deux organismes signalent avoir constaté des cas de discriminations multiples liées à la fois au statut socio-économique et au handicap. Étant donné les coûts qu'engendrent le handicap et le contexte d'austérité mentionné plus haut, il est probable que cette problématique particulière soit davantage répandue et qu'elle nécessiterait une attention plus soutenue.

Les organismes de lutte contre les discriminations reconnaissent l'importance de la contribution européenne, en particulier du programme PROGRESS et du Fonds social européen, dans le financement de leurs recherches sur la discrimination fondée sur le handicap. Il paraît important de garantir la continuité de ce soutien dans le nouveau cycle de financement.

## Chapitre 6: Les obstacles au travail des organismes de lutte contre les discriminations

La sous-déclaration par les personnes handicapées des incidents de discrimination dont elles sont victimes fait partie des principaux obstacles à la mise en œuvre par les organismes de lutte contre les discriminations de la législation en matière d'égalité de traitement. Elle concerne l'ensemble des États membres (quatorze organismes l'ont identifiée comme un obstacle). Le problème est particulièrement sensible pour les personnes souffrant de troubles mentaux, les personnes handicapées intellectuelles et, dans certains cas, pour les personnes souffrant de troubles sensoriels. Les organismes mettent en œuvre un certain nombre d'activités de communication portant sur la législation en matière d'égalité de traitement. Onze d'entre eux ont lancé des initiatives spécifiques visant à limiter cette sous-déclaration, qui reste cependant un défi pour toutes les parties prenantes au niveau des États membres.

De manière utile, la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées souligne les problèmes liés à l'accès à leurs droits. Dans son domaine d'action consacré à la participation, elle a inscrit un axe sur l'exercice par ces personnes de leurs droits en tant qu'individus, consommateurs, étudiants et acteurs politiques et économiques. Dans son domaine d'action consacré à l'égalité, elle promeut un recours à la législation européenne afin d'intégrer au sein des politiques européennes le souci de fournir une protection contre les discriminations et de promouvoir l'égalité des chances. Elle encourage également l'application de la directive-cadre de l'Union européenne sur l'emploi.

Cependant, la sous-déclaration est à ce point répandue que la contrecarrer nécessiterait un effort plus conséquent et mieux ciblé. La mise en œuvre réelle de la législation en matière d'égalité de traitement doit faire l'objet de davantage d'attention. Il serait important que la situation évolue dans ce sens au niveau européen, afin de concrétiser une infrastructure institutionnelle favorable à l'égalité des personnes handicapées au niveau des États membres.

Dans leur travail sur le handicap, les organismes de lutte contre les discriminations rencontrent souvent des résistances émanant des employeurs de par leurs attitudes, leur manque de compréhension et d'engagement en la matière, particulièrement dans le secteur privé, même si le secteur public ne semble pas épargné.

Neuf organismes font état de la réticence des employeurs à se saisir des problématiques liées au handicap et à recruter des personnes handicapées. Cet état de fait est encore plus prononcé pour les personnes souffrant de troubles mentaux et les personnes handicapées intellectuelles. Selon deux de ces organismes, les employeurs préfèrent payer des amendes plutôt que d'employer des personnes handicapées. Cinq organismes signalent un déficit de compréhension et de connaissance des bonnes pratiques. Trois organismes confirment également la préoccupation des employeurs face aux coûts qu'engendrent les accommodements raisonnables à l'intention des personnes handicapées.

De manière utile, la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées porte une attention particulière à l'emploi, en mettant un accent particulier sur le potentiel de la Stratégie Europe 2020. Il conviendrait de davantage prendre en compte les personnes handicapées dans le volet que cette stratégie consacre au marché du travail, notamment en promouvant la gestion de la diversité. Si des progrès ont pu être enregistrés dans ce domaine au travers des initiatives liées aux chartes pour la diversité qui furent lancées dans les États membres avec le soutien de la Commission, il devrait être cependant possible de renforcer encore l'inclusion des personnes handicapées au sein de l'agenda pour la diversité. Cela pourrait passer par une meilleure concertation avec les initiatives que les organismes de lutte contre les discriminations développent dans ce domaine.

Ceux-ci s'inquiètent de l'alourdissement de leur travail juridique qui découlerait des procédures d'obtention, du traitement et de l'exploitation de données sensibles sur ce critère de discrimination et soulignent les difficultés qu'ils rencontrent à sensibiliser les employeurs et les prestataires de services dans ce domaine.

Trois organismes font état du manque d'accessibilité de leurs bureaux tandis qu'un autre mentionne la lourdeur de ses propres procédures comme un frein à son accessibilité.

## Chapitre 7: Développer la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées

**La révision de la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées devrait reposer sur des valeurs.**

Les traités contiennent des valeurs sur lesquelles la définition des objectifs, des actions et de l'évaluation de cette stratégie devrait reposer. Il paraît indispensable de placer au cœur de cette stratégie révisée les valeurs de non-discrimination, d'égalité et de participation, et de les rendre explicites dans toutes ses sections. Des efforts devront être entrepris afin d'assurer que ces valeurs soient partagées par tous les États membres et de développer une compréhension commune de ce qu'elles signifient et de ce qu'elles impliquent dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie.

**L'égalité devrait être davantage qu'un simple domaine d'action au sein de cette stratégie.** Il est nécessaire d'adopter un objectif général visant à atteindre une égalité de fait pour les personnes handicapées dans tous les domaines. Cette égalité totale engloberait l'accès aux ressources, à l'influence et à la prise de décision, à la reconnaissance de la diversité et au respect. L'axe consacré à l'égalité pourrait étudier l'établissement et le fonctionnement d'une infrastructure efficace en faveur de l'égalité des personnes handicapées au niveau des États membres et au sein des secteurs privé et public.

**La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne devrait jouer un rôle fondamental dans la conception et la mise en œuvre de la stratégie révisée.** Les normes instaurées dans les six chapitres de la Charte doivent servir de compas dans la mise en œuvre de la stratégie. Celle-ci devrait non seulement viser à protéger ces droits mais également à en obtenir l'application. Il paraît opportun de clarifier auprès des États membres les implications de la Charte et également, en ce qui concerne les personnes handicapées, de vérifier la conformité avec cette Charte de la législation européenne telle qu'appliquée par ces états. Il y a là une opportunité d'établir des liens avec le travail des organismes de lutte contre les discriminations.

**À l'évidence, étant donné que l'UE n'a ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations unies qu'après l'adoption du texte original de la stratégie, il conviendrait de conférer à cette convention un rôle plus central au sein de la stratégie révisée.** Celle-ci devrait intégrer tous les domaines que la convention englobe et toutes les normes qu'elle adopte. Un de ses objectifs devrait être d'assurer l'application de cette convention aux niveaux européen et national tout en prévoyant les mesures de contrôle et de soutien appropriées. Elle mettra à la disposition de toutes les parties la jurisprudence de la CIDPH et les Observations finales afin de promouvoir l'égalité des personnes handicapées. Les organismes de lutte contre les discriminations pourraient apporter une aide efficace dans ce domaine, étant donnés les liens qu'ils ont déjà établis avec la convention au niveau des États membres.

Ces organismes ont rappelé **la nécessité de soutenir la mise en œuvre de cette stratégie révisée par l'adoption du projet de directive relative à la**

**discrimination fondée sur le handicap et d'autres critères de discrimination en dehors du marché du travail.** A cette fin, il devrait être possible de développer au niveau européen un ensemble de recommandations et un soutien juridiques à l'intention des prestataires de services qui seraient prodigués au niveau national, afin de développer des systèmes et des pratiques permettant de procéder à des accommodements raisonnables en faveur des personnes handicapées dans la fourniture de services dans les secteurs public et privé.

Les organismes de lutte contre les discriminations soulignent **l'importance pour la stratégie d'une adoption de l'acte législatif européen sur l'accessibilité.** L'idée de faire avancer l'égalité, et notamment celles des personnes handicapées, au travers de l'attribution des marchés publics a été émise lors de l'adoption de la nouvelle directive européenne sur la passation des marchés publics. Il conviendrait dès lors d'identifier le potentiel réel que recèlent les dispositions de cette directive et la meilleure manière de l'exploiter au niveau des États membres.

**Il apparaît important de renforcer, soutenir et assurer une culture et une pratique d'intégration du handicap aux niveaux européen et national.** Cet effort pourrait s'inscrire dans une pratique plus large d'intégration de l'égalité et de la non-discrimination, qui pourrait être appuyée par des dispositions légales de la directive sur la discrimination en dehors du marché du travail d'une manière qui respecterait les exigences en matière d'intégration des questions de genre contenues dans l'article 29 de la directive 2006/54/CE sur la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

**La stratégie révisée pourrait davantage renforcer et étendre son soutien à l'intégration du handicap.** Les techniques d'intégration du handicap seraient abordées, tout comme la contribution institutionnelle nécessaire à son succès ainsi que le développement d'une culture d'intégration du handicap. Cette culture suppose l'établissement d'une compréhension commune des objectifs de l'intégration du handicap, des principes qui la sous-tendent et des effets escomptés.

Equinet a déjà publié un document concernant la contribution des organismes de lutte contre les discriminations à la Stratégie Europe 2020<sup>19</sup>, qui soulignait l'importance d'incorporer **dans la prochaine phase de mise en œuvre de la Stratégie de l'adoption, au niveau des États membres et au niveau européen, d'une pratique d'intégration de l'égalité et de la non-discrimination plus efficace.** Il s'agit là d'un objectif important auquel la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées pourrait contribuer et qui pourrait servir de tremplin à la diffusion de la pratique d'intégration du handicap au sein de toutes les politiques.

**Cette stratégie révisée devra continuer et renforcer ses efforts visant à garantir aux personnes handicapées l'exercice effectif de leurs droits.** Des actions spécifiques visant les personnes handicapées intellectuelles, les

---

<sup>19</sup> Crowley N., Equality Bodies and the Europe 2020 Strategy – A Discussion Paper, Equinet, Bruxelles, 2014  
[http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/eu2020\\_strategy.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/eu2020_strategy.pdf)

personnes souffrant de troubles mentaux et les personnes souffrant d'un déficit sensoriel devront être entreprises. Elles devront s'attaquer en particulier à la réduction du niveau de sous-déclaration de la discrimination par ces groupes. Au-delà de la simple sensibilisation, les activités à envisager ambitionneront de stimuler l'émergence d'une culture des droits au sein de tous les groupes de personnes handicapées, de faire de ces personnes des défenseurs de leurs propres droits et de mettre sur pied à leur intention des services de plaidoyer efficaces. Il conviendrait de sensibiliser à cette culture des droits dès le plus jeune âge, notamment dans les écoles.

**La stratégie révisée devra faire de la lutte contre les stéréotypes et les préjugés ses chevaux de bataille, en portant une attention particulière à la situation des personnes handicapées intellectuelles et de celles souffrant de troubles mentaux.** Des actions de sensibilisation, qui pourraient s'inscrire dans le cadre de cette stratégie, doivent être entreprises à travers l'Union européenne et pourraient avoir comme objectifs spécifiques de développer et de soutenir des initiatives d'éducation publique et à l'intention des fonctionnaires ainsi que des activités en milieu éducatif.

Dans un certain nombre de pays, l'expérience des personnes au sein des institutions et l'absence de progrès en matière de **désinstitutionnalisation** restent des écueils importants. L'actuelle Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées en avait déjà fait des priorités, tout comme les fonds structurels et d'investissement européens. Les normes en matière de droits humains doivent faire l'objet d'un contrôle renforcé au sein de ces institutions et des investissements supplémentaires sont à prévoir en faveur de la désinstitutionnalisation.

Le travail des organismes de lutte contre les discriminations nous confirme que les thématiques abordées dans l'actuelle stratégie gardent toute leur pertinence pour l'avenir. Il conviendra dès lors de les préserver.

Au vu de l'impact de la crise économique sur les personnes handicapées ainsi que des risques liés à un marasme économique prolongé, **la protection sociale et la pauvreté devraient figurer de manière prééminente dans la stratégie révisée.** Les marges de manœuvre budgétaires qui pourront être dégagées devraient servir à rétablir la situation des personnes handicapées mise à mal par la crise, particulièrement là où elles sont touchées de manière disproportionnée. Il devrait être envisagé de procéder à une évaluation du fonctionnement des systèmes de protection sociale envers ce public. En matière de protection sociale, des conseils et un soutien pourraient être prodigués afin de créer et d'appliquer des critères d'éligibilité ainsi que des systèmes adéquats et efficaces d'évaluation à l'intention des personnes handicapées.

Si l'on entend atteindre les objectifs en matière d'emploi fixés par la Stratégie Europe 2020, **l'emploi des personnes handicapées** devra rester une priorité au cours de la mise en œuvre de la stratégie révisée. L'intégration au sein des Programmes nationaux de réforme d'un axe consacré à cette problématique pourrait faire l'objet d'encouragements, notamment en l'incluant dans les Recommandations spécifiques par pays faites aux États membres.

Au niveau européen, il conviendrait également d'élaborer des orientations et d'organiser un soutien aux employeurs qui seraient prodigués au niveau national

afin de favoriser le **développement de systèmes et de pratiques éprouvés de mise en œuvre d’accommodements raisonnables pour l’emploi des personnes handicapées au sein des organisations et des entreprises des secteurs public et privé**. Des passerelles pourraient être établies avec les chartes de la diversité promues par la Commission européenne dans les États membres afin de diffuser et d’appliquer ces orientations dans les entreprises. Un effort similaire pourrait être entrepris en faveur des établissements d’éducation pour l’accueil des étudiants handicapés qui cherchent à accéder et à participer à l’enseignement et la formation.

La révision de la **Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées devrait clairement souligner le rôle majeur que jouera le travail effectué par les organismes de lutte contre les discriminations dans sa mise en œuvre**. Elle pourrait comporter un engagement à mettre à leur disposition des financements européens pour soutenir leur travail en matière de handicap.

## Chapitre 8: Mettre en œuvre la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées

Comme ils l'ont déjà fait au cours des cinq premières années de sa mise en œuvre, même cela n'a été que rarement souligné, les organismes de lutte contre les discriminations ont une contribution particulière à apporter au développement ultérieur et à la mise en œuvre de la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées. Cette contribution devrait faire l'objet d'une reconnaissance explicite dans la stratégie révisée qui devrait clairement identifier ces organismes en tant que parties prenantes dans son application aux niveaux de l'Union européenne et des États membres.

Il conviendrait d'établir des liens au niveau européen entre ces organismes et les structures promotrices de cette stratégie révisée, en particulier le Groupe de haut-niveau sur le handicap, qui pourrait faire appel à eux en tant que ressources dans les échanges de bonnes pratiques qu'il organise. Equinet pourrait communiquer le point de vue de ses membres lors des réunions où le Groupe débat ou évalue son programme de travail. L'établissement de ces liens marquerait une reconnaissance de la contribution que les organismes peuvent apporter à la mise en œuvre efficace de la stratégie et permettrait de la pérenniser.

Il faudrait également instaurer une collaboration entre Equinet, les organismes de lutte contre les discriminations et les structures de gouvernance et de contrôle établies au niveau européen pour la mise en œuvre de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Des actions spécifiques pourraient être entreprises afin d'identifier les mécanismes les plus adéquats permettant de recueillir les enseignements, l'expérience et l'expertise accumulés par les organismes qui ont été désignés comme mécanismes de contrôle au niveau national dans le cadre de cette convention.

Au travers d'un fructueux partage annuel des priorités respectives, Equinet collabore déjà avec l'unité Handicap, qui dépend aujourd'hui de la Direction Générale (DG) Emploi, affaires sociales et inclusion, après avoir été du ressort de la DG Justice.

Alors que cette unité s'installe dans cette nouvelle DG, il paraît important de travailler à un renforcement de cette collaboration, par exemple en se penchant ensemble sur la mise en œuvre de la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées.

Les fonctionnaires de cette unité pourraient être encouragés à entrer en contact avec le ou les organismes de lutte contre les discriminations concernés dans leur pays d'origine, créant ainsi des liens qui favoriseraient l'application de la stratégie révisée. Ils pourraient également collaborer à l'élaboration de recommandations spécifiques aux pays que la Stratégie Europe 2020 préconise de dispenser aux États membres.

## Conclusions

En résumé:

La nouvelle Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées doit reposer sur les valeurs, l'égalité et l'exercice des droits.

- Les valeurs énoncées dans les traités, et en particulier celles qui prônent l'égalité, la participation et la lutte contre les discriminations devraient explicitement être au cœur des objectifs, des actions et de l'évaluation de la Stratégie.
- Les normes définies dans les six chapitres de la Charte des droits fondamentaux doivent orienter les actions entreprises dans le cadre de la Stratégie et cibler, en priorité, la défense et le respect de ces droits.
- La Stratégie devrait englober tous les thèmes repris dans la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, en promouvoir l'application en Europe et dans les États membres de l'UE, et veiller à ce que tous les acteurs concernés fassent bon usage de la jurisprudence et des conclusions de la CIDPH.

La nouvelle Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées doit promouvoir un cadre d'action plus vaste en faveur de l'égalité des personnes handicapées :

- Il conviendrait d'adopter et de mettre en œuvre la directive visant à interdire la discrimination fondée sur le handicap en dehors du marché du travail.
- Il conviendrait de développer et mettre à disposition des fournisseurs de services des conseils et une aide afin qu'ils puissent, à leur tour, procéder aux aménagements nécessaires à l'accueil et au confort des personnes handicapées, tant dans le secteur public que privé.
- L'acte législatif sur l'accessibilité devrait être adopté dans le cadre de la Stratégie.
- Les dispositions de la dernière directive européenne sur la passation des marchés publics devraient permettre de stimuler et de soutenir de nouvelles initiatives dans les politiques et les pratiques en matière de marchés publics afin de promouvoir l'égalité des personnes handicapées.
- Il conviendrait d'accentuer et d'encourager la prise en compte du handicap dans toutes les politiques des États membres et des pays européens dans leur ensemble afin de jeter les bases d'une société où la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité se déclinent dans toutes les mesures adoptées. Il reviendra aux acteurs de chaque semestre européen ponctuant la Stratégie Europe 2020 d'œuvrer en faveur d'un tel objectif.

Les thèmes figurant au programme de la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées restent d'une grande pertinence et doivent être maintenus. Cela dit, la nouvelle version de la Stratégie doit venir les compléter et les approfondir :

- La Stratégie s'attachera à faire baisser le nombre de cas de discrimination à l'encontre des personnes handicapées qui ne sont pas signalés, en

ciblant plus particulièrement les besoins des personnes atteintes d'un handicap intellectuel, sensoriel ou lié à un trouble mental. Elle contribuera ainsi à une meilleure prise en compte des droits de ces personnes.

- La Stratégie est appelée à combattre les stéréotypes et la stigmatisation et, dans cette optique, s'intéressera en priorité aux personnes atteintes d'un handicap intellectuel et lié à un trouble mental.
- Le mieux-être des personnes placées dans des institutions ainsi que leur désinstitutionnalisation progressive doit continuer de figurer au cœur des priorités de la Stratégie.
- La protection sociale et la pauvreté qui touche certaines personnes handicapées doivent faire l'objet d'une attention particulière. Dans cette optique, les autorités adopteront des mesures grâce auxquelles les nouveaux financements publics disponibles seront réellement consacrés à atténuer les conséquences de la crise pour cette catégorie de la population.
- Pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées, les programmes nationaux de réforme et les recommandations par pays y consacreront un large volet de leur action.
- L'une des mesures en faveur de l'égalité pourrait, à juste titre, porter sur la création et la mise en service d'une structure efficace œuvrant en faveur de l'égalité des personnes handicapées dans les secteurs public et privé.
- Un volet de la Stratégie devrait s'attacher à développer et proposer des conseils et une aide aux employeurs et aux établissements scolaires et instituts de formation pour que ceux-ci procèdent aux aménagements nécessaires à l'accueil et au confort des personnes handicapées.

La nouvelle Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées doit reconnaître le rôle essentiel que revêtent les organismes de lutte contre les discriminations pour déployer son programme sur le terrain. Elle devra garantir leur participation active dans les différentes instances que comptent les États membres et l'Europe dans son ensemble et qui, d'une manière ou d'une autre, sont des acteurs de cette Stratégie. Enfin, elle doit garantir aux organismes de lutte contre les discriminations un accès continu aux sources de financement européen pour que leur action en faveur des personnes handicapées puisse se poursuivre.

# Annexe – Questionnaire

## ***1. Vision, Objectifs et résultats***

- a) Quelles sont, à l'aune de l'expérience de votre organisme, les principaux obstacles en matière d'inégalité et de discrimination que rencontrent les personnes atteintes d'un handicap? Comment le concept d'égalité s'applique-t-il aux personnes atteintes d'un handicap sur votre lieu de travail?
- b) Quels sont les objectifs précis que vous vous êtes fixés dans votre travail en matière de lutte contre les inégalités et les discriminations qui frappent les personnes atteintes d'un handicap? Ces objectifs ciblent-ils certains types de handicap en particulier, par exemple les handicaps physiques, sensoriels, intellectuels ou de santé mentale (veuillez préciser)?
- c) Pouvez-vous citer les principaux résultats auxquels votre travail sur les personnes atteintes d'un handicap a abouti? Certains de ces résultats concernent-ils des types de handicap en particulier, par exemple les handicaps physiques, sensoriels, intellectuels ou de santé mentale? groupes de personnes atteintes (veuillez préciser)?
- d) Dans le cadre de votre travail avec les personnes atteintes d'un handicap, êtes-vous confronté à des obstacles particuliers (veuillez préciser)? Votre organisme est-il doté d'un mandat ou a-t-il une fonction plus précise dans le cadre de la Convention des Nations unies relatives aux droits des personnes handicapées? Votre organisme rencontre-t-il des obstacles dans le déploiement de ce mandat ou de cette fonction (veuillez préciser)?

## ***2. Travail juridique (volet juridique) – Traitement des demandes, aide juridique et processus décisionnel dans les dossiers soumis***

- a) Au vu des dossiers et des plaintes qui vous sont soumis, quels sont les principaux problèmes auxquels les personnes handicapées sont confrontés sur le marché de l'emploi? Veuillez mentionner, si possible, les obstacles rencontrés pour chaque type de handicap (handicap physique, handicap sensoriel, handicap intellectuel, handicap lié à la santé mentale).
- b) Au vu des dossiers et des plaintes qui vous sont soumis, quelles sont les principales difficultés auxquelles les personnes handicapées sont confrontées en dehors du marché de l'emploi et, plus particulièrement, dans l'accès aux biens et services? Veuillez mentionner, si possible, les obstacles rencontrés pour chaque type de handicap (handicap physique, handicap sensoriel, handicap intellectuel, handicap lié à la santé mentale).
- c) Quels sont les principaux autres motifs de discrimination qui frappent les personnes handicapées et, le cas échéant, de quel type de discriminations s'agit-il?
- d) Les personnes handicapées montrent-elles une certaine réticence à signaler les actes de discrimination dont elles sont victimes? Le cas échéant, ce phénomène concerne-t-il certains types de handicap en particulier (handicap physique, handicap sensoriel, handicap intellectuel, handicap lié à la santé mentale)?

- e) Avez-vous pris des mesures pour contrer cette tendance et inciter les personnes handicapées à signaler les discriminations dont elles sont victimes (veuillez préciser) ?

### ***3. Travail de promotion (volet promotionnel) – Conseils et soutien à l'intention des employeurs et des fournisseurs de services***

- a) En encourageant les bonnes pratiques mises en œuvre par les employeurs, quelles sont les difficultés auxquelles vous tentez d'apporter une solution ? Certaines de ces difficultés concernent-elles des personnes atteintes d'un type de handicap en particulier (handicap physique, handicap sensoriel, handicap intellectuel, handicap lié à la santé mentale) ? Veuillez préciser.
- b) En encourageant les bonnes pratiques mises en œuvre par les fournisseurs de services, quelles sont les difficultés auxquelles vous tentez d'apporter une solution ? Certaines de ces difficultés concernent-elles des personnes atteintes d'un type de handicap en particulier (handicap physique, handicap sensoriel, handicap intellectuel, handicap lié à la santé mentale) ? Veuillez préciser.
- c) Quels sont les obstacles que vous rencontrez lorsque vous menez des activités visant à soutenir les bonnes pratiques déployées par les employeurs et les fournisseurs de services en faveur des personnes handicapées ?

### ***4. Volet recherche – Organiser ou commanditer des projets d'enquêtes ou de recherches***

- a) Quels sont les thèmes que vous avez abordés dans le cadre de vos projets de recherches ou d'enquêtes ? Certains d'entre eux concernent-ils des handicaps bien particuliers (handicap physique, handicap sensoriel, handicap intellectuel, handicap lié à un trouble mental) ? Veuillez préciser.

### ***5. Volet communication – Informer les personnes qui font l'objet de discriminations et bâtir une culture de droits***

- a) Quels sont les objectifs de communication que vous vous êtes fixés pour soutenir les personnes handicapées ? Certains d'entre eux se rapportent-ils à certains types de handicaps bien particuliers (handicap physique, handicap sensoriel, handicap intellectuel, handicap lié à un trouble mental) ? Veuillez préciser.
- b) Pouvez-vous donner une brève description d'une initiative majeure que vous avez prise pour sensibiliser la société aux différentes formes de discrimination qui touchent les personnes handicapées ?
- c) Pouvez-vous donner une brève description d'une initiative majeure que vous avez prise pour mieux informer les personnes handicapées sur leurs droits ?
- d) Pouvez-vous donner une brève description d'une initiative majeure que vous avez prise pour lutter contre les stéréotypes à l'encontre des personnes handicapées ?
- e) Quels sont les obstacles que vous rencontrez dans votre travail de communication sur les personnes handicapées ??

## ***6. Volet politique – Influencer et s’engager en faveur de l’élaboration des politiques***

- a) Pouvez-vous donner une brève description d’une intervention politique majeure que vous avez faite sur le thème du handicap ? Cette mesure politique a-t-elle eu un impact (veuillez préciser) ?
- b) Pouvez-vous donner une brève description de l’impact qu’ont eu les mesures d’austérité sur les personnes handicapées et sur vos propres activités de promotion de l’égalité des personnes handicapées ?
- c) Votre pays dispose-t-il d’une stratégie nationale en faveur des personnes handicapées ? Le cas échéant, votre organisme de promotion de l’égalité a-t-il participé à la préparation, à la mise en œuvre ou au suivi de cette stratégie ? A-t-elle influencé votre travail sur les discriminations liées au handicap ?

## ***7. Vos commentaires***

- a) Y a-t-il un thème bien précis sur lequel vous souhaiteriez que la Commission européenne se penche lors de la révision de sa Stratégie (d’une durée de vie de dix ans) en faveur des personnes handicapées et de la préparation de sa nouvelle « liste de mesures » ?

# ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS MEMBRES D'EQUINET

## ALBANIE

Commissaire pour la protection contre les discriminations  
[www.kmd.al](http://www.kmd.al)

## ALLEMAGNE

Agence fédérale de lutte contre les discriminations  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

## AUTRICHE

Barreau pour les affaires d'égalité de traitement  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)

## BELGIQUE

Centre interfédéral pour l'égalité des chances  
[www.diversite.be](http://www.diversite.be) et [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be)

## BELGIQUE

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
<http://igvm-iefh.belgium.be>

## BULGARIE

Commission pour la protection contre les discriminations  
[www.kzd-nondiscrimination.com](http://www.kzd-nondiscrimination.com)

## CHYPRE

Bureau du Commissaire chargé de l'administration  
[www.ombudsman.gov.cy](http://www.ombudsman.gov.cy)

## CROATIE

Bureau du Médiateur  
[www.ombudsman.hr](http://www.ombudsman.hr)

## CROATIE

Bureau de Médiation en charge de l'égalité des genres  
[www.prs.hr](http://www.prs.hr)

## DANEMARK

Conseil pour l'égalité de traitement  
[www.ast.dk](http://www.ast.dk)

## DANEMARK

Institut danois pour les droits humains  
[www.humanrights.dk](http://www.humanrights.dk)

## ESPAGNE

Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique  
[www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es/](http://www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es/)

## ESTONIE

Commissaire en charge de l'égalité des genres et de traitement  
[www.svv.ee](http://www.svv.ee)

## FINLANDE

Médiateur pour l'égalité  
[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

## FINLANDE

Médiateur contre les discriminations  
[www.ofm.fi](http://www.ofm.fi)

## FRANCE

Défenseur des droits  
[www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

## GRECE

Ombudsman grec  
[www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

## HONGRIE

Autorité pour l'égalité de traitement  
[www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)

## HONGRIE

Cabinet du Commissaire aux droits fondamentaux  
[www.kisebbségiombudsman.hu](http://www.kisebbségiombudsman.hu)

## IRLANDE

Commission irlandaise pour les droits humains et l'égalité  
[www.equality.ie](http://www.equality.ie)

## ITALIE

Bureau national de lutte contre la discrimination raciale  
[www.unar.it](http://www.unar.it)

## LETTONIE

Bureau de l'Ombudsman  
[www.tiesibsargs.lv](http://www.tiesibsargs.lv)

## LITUANIE

Bureau de l'Ombudsman pour l'égalité des chances  
[www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)

## LUXEMBOURG

Centre pour l'égalité de traitement  
[www.cet.lu](http://www.cet.lu)

## (ARYD) MACEDOINE

Commission pour la protection contre la discrimination  
[www.kzd.mk/mk/](http://www.kzd.mk/mk/)

## MALTE

Commission nationale pour la promotion de l'égalité  
[www.equality.gov.mt](http://www.equality.gov.mt)

## MALTE

Commission nationale pour les personnes handicapées  
[www.knnpd.org](http://www.knnpd.org)

## NORVEGE

Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination  
[www.ldo.no](http://www.ldo.no)

## PAYS-BAS

Institut néerlandais des droits de l'homme  
[www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

## POLOGNE

Bureau du Défenseur des droits humains  
[www.rpo.gov.pl](http://www.rpo.gov.pl)

## PORTUGAL

Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi - CITE  
[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

## PORTUGAL

Haute Commission aux migrations  
[www.acidi.gov.pt](http://www.acidi.gov.pt)

## PORTUGAL

Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres  
[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

## REPUBLIQUE TCHEQUE

Le Défenseur public des droits  
[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

## ROUMANIE

Conseil national de lutte contre la discrimination  
[www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)

## ROYAUME-UNI - GRANDE-BRETAGNE

Commission pour l'égalité et les droits humains  
[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

## ROYAUME-UNI - IRLANDE DU NORD

Commission pour l'égalité en Irlande du Nord  
[www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)

## SERBIE

Commissaire pour la protection de l'égalité  
[www.ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs)

## SLOVAQUIE

Centre national pour les droits humains  
[www.snsip.sk](http://www.snsip.sk)

## SLOVENIE

Défenseur du principe d'égalité de traitement  
[www.zagovornik.net](http://www.zagovornik.net)

## SUEDE

Ombudsman pour l'égalité  
[www.do.se](http://www.do.se)



Co-financé par le programme PROGRESS de l'Union européenne

[facebook.com/EquinetEurope](https://facebook.com/EquinetEurope)

[@equineteurope](https://twitter.com/equineteurope)



ISBN 978-92-95067-83-7

© Equinet 2014

[www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)

**Equinet**  
European network  
of equality bodies