

LEGISLATION CONTRE LA DISCRIMINATION A L'EGARD DES PERSONNES HANDICAPEES

Intégration des personnes handicapées

EDITIONS DU CONSEIL DE L'EUROPE

**Rapport élaboré par le Groupe de travail sur la législation antidiscriminatoire
pour les personnes handicapées
(P-RR-LADI)**

avec la collaboration du

**Professeur Dr Heinz-Dietrich Steinmeyer,
Westfälische Wilhelms-Universität, Münster, Allemagne,
consultant**

Les avis exprimés par les contributions signées relèvent de la seule responsabilité des auteurs. Ils n'impliquent pas nécessairement l'adhésion du Conseil de l'Europe, ni l'engagement des gouvernements des Etats membres.

La reproduction est autorisée sous réserve de mention de la source.

Ce document est disponible sur d'autres supports à la demande.

Table des matières

	Page
PREFACE	7
PARTIE 1 INTRODUCTION	9
1. Buts, objectifs et méthodes de travail	9
2. Définitions de travail	11
PARTIE 2 LEGISLATION ANTIDISCRIMINATOIRE EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES. ANALYSE COMPARATIVE	13
I. GENERALITES	13
1. Terminologie	14
2. Approches possibles pour améliorer la situation des personnes handicapées	17
II. LE STATUT DES LOIS ANTIDISCRIMINATOIRES DANS LES ETATS MEMBRES	18
1. Les normes antidiscriminatoires dans les constitutions écrites	19
2. Les normes antidiscriminatoires extérieures aux constitutions écrites	22
3. Les dispositions relatives au traitement préférentiel	26
4. La compatibilité des dispositions relatives au traitement préférentiel et les normes antidiscriminatoires contenues dans les constitutions écrites	28
5. Le contrôle de la mise en œuvre de la législation antidiscriminatoire et des normes instaurant un traitement préférentiel	30
6. Législation proposée ou récente	31
III. DOMAINES EXAMINES	33
1. Enseignement (y compris l'enseignement fondamental et supérieur)	33
2. Mobilité (y compris l'accès aux transports en commun)	40
3. L'accessibilité de l'environnement bâti (y compris les bâtiments publics, les bâtiments privés ouverts au public et les bâtiments privés)	43
4. Orientation professionnelle, formation professionnelle et emploi	46
5. Aides techniques	54
6. Loisirs, sports et activités culturelles	55

7. Discrimination sexuelle (y compris les violences sexuelles, les violences sur les personnes et dans les établissements de santé, le droit de fonder une famille, le droit à la maternité et à la paternité)	56
8. Revenu (du point de vue de l'autonomie économique et de l'égalité des chances, à l'exclusion des prestations sociales)	57
9. Soins médicaux	61
10. Autres services fournis au public (y compris l'assurance)	61
11. Accès à l'information (y compris aux technologies de l'information)	62
PARTIE 3 ANALYSE DES POSITIONS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES NON GOUVERNEMENTALES	63
I. Principes et constats	63
II. Les législations en matière de non-discrimination	64
III. Autres moyens stratégiques permettant d'éradiquer la discrimination à l'égard des personnes handicapées	65
IV. Domaines spécifiques	65
1. Accessibilité	65
2. Education et formation	65
3. Emploi et nouvelles technologies	66
4. Soins médicaux	66
5. Discrimination sexuelle	67
PARTIE 4 CONCLUSIONS	69
ANNEXE 1 : LES DIFFERENTS ASPECTS DE LA DISCRIMINATION : REFLEXIONS DU GROUPE DE TRAVAIL	73
ANNEXE 2 : MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL	77

Les Etats membres du Conseil de l'Europe

Albanie	Liechtenstein
Allemagne	Lituanie
Andorre	Luxembourg
Autriche	Malte
Belgique	Moldova
Bulgarie	Norvège
Chypre	Pays-Bas
Croatie	Pologne
Danemark	Portugal
Espagne	République tchèque
Estonie	Roumanie
Finlande	Royaume-Uni
France	Russie
Géorgie	Saint Marin
Grèce	Slovaquie
Hongrie	Slovénie
Irlande	Suède
Islande	Suisse
Italie	Turquie
Lettonie	Ukraine
"l'ex-République yougoslave de Macédoine"	

PREFACE

Le Conseil de l'Europe est une organisation politique créée le 5 mai 1949 par dix Etats européens en vue d'œuvrer à une union plus étroite entre ses membres. Il compte aujourd'hui quarante et un Etats membres.

Les principaux objectifs de l'Organisation sont de consolider la démocratie à tous les niveaux de gouvernement, les droits de l'homme et la prééminence du droit, de renforcer la cohésion sociale et de favoriser la prise de conscience d'une identité européenne commune dans le respect de la diversité culturelle. Ses travaux ont conduit à l'adoption, à ce jour, de plus de 170 conventions et accords européens, dont la Convention européenne des Droits de l'Homme et la Charte sociale européenne. Plusieurs "accords partiels" permettent à un certain nombre d'Etats qui le désirent de coopérer dans un domaine spécifique, comme la qualité de médicaments, le droit constitutionnel ou le domaine social et la santé publique. Depuis 1989, le Conseil de l'Europe a intégré la plupart des pays d'Europe centrale et orientale et les soutient dans leurs efforts pour mettre en œuvre et consolider leurs réformes politiques, législatives et administratives.

Le Conseil de l'Europe a son siège permanent à Strasbourg (France). Il agit par l'intermédiaire de plusieurs organes :

- le Comité des Ministres, qui est l'organe de décision, est composé des ministres des Affaires étrangères des quarante et un Etats membres ou, au quotidien, de leurs représentants permanents à Strasbourg ;
- l'Assemblée parlementaire, qui est l'autre organe statutaire, est formée de 582 membres issus des quarante et un parlements nationaux, ainsi que des invités spéciaux de certains Etats européens non membres ;
- le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux de l'Europe, également composé de 582 membres, représente les collectivités territoriales dans les Etats membres ;
- la Cour européenne des Droits de l'Homme, qui comprend un nombre de juges égal à celui des Etats contractants, est l'instance judiciaire compétente pour statuer sur les requêtes introduites contre un Etat par des particuliers, des associations ou d'autres Etats contractants pour violation de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Ces organes et les nombreux comités intergouvernementaux sont assistés par un secrétariat européen multinational sous la direction d'un Secrétaire Général.

PARTIE 1 : INTRODUCTION

1. Buts, objectifs et méthodes de travail

Un aspect important du développement de la réadaptation et de l'intégration des personnes handicapées est la recherche en matière de discrimination. Au cours des années 90, nombreux sont les Etats d'Europe qui ont légiféré sur une diversité de problèmes à l'égard des personnes handicapées, illustrant ainsi la nécessité d'agir en la matière. Malgré les progrès accomplis dans bien des domaines, beaucoup de personnes handicapées se considèrent toujours en Europe comme victimes de discrimination. C'est pourquoi maints pays s'efforcent d'instituer l'égalité des chances.

Une politique d'égalité des chances est une politique conçue pour satisfaire à toutes les exigences du principe d'égalité, non seulement l'égalité formelle ou *de jure* et l'absence de discrimination, mais aussi une égalité entière et effective permettant à chacun de développer et d'assurer pleinement, dans toutes les dimensions de la vie sociale, l'exercice des droits sociaux, économiques et politiques. Promouvoir l'égalité effective peut, le cas échéant, nécessiter l'adoption de mesures particulières et cohérentes avec le principe de non-discrimination pour tenir compte des conditions spécifiques des individus ou des groupes au sein de la société¹.

Le Comité du Conseil de l'Europe pour la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées (Accord partiel) (CD-P-RR) a décidé en juin 1996 de passer en revue les législations et pratiques des Etats membres et observateurs².

Le Groupe de travail sur la législation antidiscriminatoire des personnes handicapées (P-RR-LADI) a été créé en tant que sous-comité du Comité pour la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées (Accord partiel) (CD-P-RR) et s'est vu attribuer le mandat suivant :

“Dans le cadre général du mandat du CD-P-RR, qui vise à promouvoir - dans le plein respect des droits consacrés par la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des

¹ Cf. Recommandation N° R (98) 3 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux Etats membres sur l'accès à l'enseignement supérieur, adoptée le 17 mars 1998.

² **Etats membres** : Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni.

Etats observateurs : Estonie, Hongrie, Islande, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovénie et Canada.

libertés fondamentales - la dignité de la personne en garantissant aux personnes handicapées l'autonomie et la pleine citoyenneté ;

- a. collecte et analyse comparative des législations - comprenant une analyse de leur portée juridique et judiciaire - contre la discrimination à l'égard des personnes handicapées, et ce dans les Etats membres et dans d'autres Etats concernés ;
- b. suivi de leur application ;
- c. analyse des positions des associations de personnes handicapées, ainsi que des organisations d'employeurs et des syndicats à l'égard des législations visées par le point a.”

Le Groupe de travail a conduit ses études entre l'automne 1996 et le printemps 1999. Il a confié au Professeur Dr Heinz-Dietrich Steinmeyer (Westfälische Wilhelms-Universität, Münster, Allemagne) la tâche d'effectuer une analyse comparative concernant les législations antidiscriminatoires en faveur des personnes handicapées. Ce travail a été discuté et validé par le Groupe de travail et constitue la partie 2 du présent rapport.

Les délégations nationales participantes y ont contribué de deux manières : d'une part, par des rapports factuels sur les législations nationales en vigueur à l'égard des personnes handicapées et d'autre part, par des rapports sur les situations concrètes renvoyant à tous les aspects de la vie et définis dans la *Recommandation N° R (92) 6 du Conseil de l'Europe relative à une politique cohérente pour les personnes handicapées*. Un large éventail d'Etats membres et observateurs ont fait parvenir plus d'une cinquantaine de contributions nationales.

Les travaux d'autres organisations internationales intergouvernementales ont été pour le Groupe de travail une source constante de stimulation et d'inspiration. La Commission des Communautés européennes, en particulier, était représentée aux sessions.

Le Groupe a consulté des organisations internationales non gouvernementales (OING) qui se composent de personnes handicapées ou œuvrent pour celles-ci et qui possèdent le statut consultatif auprès du Conseil de l'Europe ; il l'a fait de deux manières : en leur demandant des commentaires écrits et en tenant deux auditions¹.

¹ Action Européenne des Handicapés (AEH), Association Européenne pour l'Education Spéciale (EASE), Association Internationale Autisme-Europe (AIAE), Confédération Européenne des Syndicats (CES), Conseil Régional Européen de la Fédération mondiale pour la santé mentale (CRE-FMSM), Disabled People's International (DPI – Europe), Fédération Internationale des Mutilés, des Invalides du Travail et des Invalides civils, nouveau nom : Fédération Internationale des Personnes Handicapées Physiques (FIMITIC), Forum Européen des Personnes Handicapées (EDF), Groupement Européen pour l'emploi des personnes avec un handicap mental, Insertion Internationale/Ligue internationale des Associations pour les personnes handicapées mentales (ILSMH),

Rehabilitation International, Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe (UNICE).

2. Définitions de travail

Le Groupe de travail a longuement discuté sur la définition des termes essentiels aux fins de ses activités, comme par exemple *handicap* et *discrimination*. Etant donné que les définitions varient d'un Etat membre à l'autre, le Groupe juge nécessaire de les établir avec clarté.

1. Le terme *handicap*

Le Groupe de travail avait convenu de prendre pour définitions de travail celles que l'OMS donne de *déficience*, d'*incapacité* et de *désavantage* dans la CIH 1980, le Groupe de travail prenant note de la révision en cours au sein de l'OMS.

2. Le terme *discrimination*

Bien que les positions varient d'un Etat membre à l'autre, notamment du point de vue conceptuel, les principes sous-jacents sont très semblables. Le Groupe de travail examine la série d'idées figurant à l'annexe 1 dans sa réflexion sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées.

PARTIE 2 : LEGISLATION ANTIDISCRIMATOIRE EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES. ANALYSES COMPARATIVE

I. Généralités

L'objectif poursuivi par le Groupe de travail sur la législation antidiscriminatoire à l'égard des personnes handicapées s'inscrit dans le contexte d'une volonté de protection de la dignité humaine en garantissant l'autonomie et la pleine citoyenneté des personnes handicapées, et ce dans le respect des droits consacrés par la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales. Ce Groupe de travail s'est donc donné pour mission de recueillir des informations et de procéder à une analyse comparative des législations - y compris de leur portée juridique et judiciaire - antidiscriminatoires en faveur des personnes handicapées d'une part, et d'assurer le suivi de leur mise en œuvre d'autre part.

Le Groupe de travail a respecté les principes et poursuit les objectifs de la Recommandation N° R (92) 6 du Conseil de l'Europe sur une politique cohérente pour les personnes handicapées, aux termes de laquelle

«une politique cohérente et globale en faveur des personnes handicapées ou susceptibles de le devenir, devrait viser à :

- prévenir ou éliminer le handicap, l'empêcher de s'aggraver et en atténuer les conséquences ;*
- leur garantir une participation pleine et active à la vie en société ;*
- aider les personnes handicapées à mener une vie indépendante, selon leurs propres souhaits.*

Ceci est un processus continu et dynamique d'adaptation réciproque faisant entrer en jeu, d'une part, les personnes handicapées, avec leurs propres souhaits, choix et capacités, qu'il faut développer au maximum et, d'autre part, la société, qui doit se montrer solidaire en prenant des mesures spécifiques et appropriées pour réaliser l'égalité des chances.

Toutes les personnes handicapées ou susceptibles de le devenir, quels que soient leur âge et leur race, et la nature, l'origine et le degré de sévérité de leur handicap, doivent avoir droit à l'aide individuelle requise pour pouvoir mener une vie conforme à leurs capacités réelles et potentielles, au niveau le plus élevé possible pour chacune».

L'article 15 de la Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe garantit aux personnes handicapées le droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté :

“En vue de garantir aux personnes handicapées, quelque soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment :

1. *à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible, ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées ;*
2. *à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement ;*
3. *à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs».*

Le présent rapport ne permet en aucune façon de traiter tous les aspects des dispositions juridiques existantes ou prévues des Etats membres de l'Accord Partiel dans le domaine social et de la santé publique du Conseil de l'Europe. Les éléments descriptifs de la législation de certains pays sont généralement donnés à titre d'exemples ; cela ne signifie pas nécessairement que les pays qui ne sont pas cités en soient dépourvus ou n'aient pas prévu ce type de lois, dispositions ou mesures.

1. Terminologie

Il importe de ne pas perdre de vue que les systèmes juridiques des Etats membres prônent des approches diverses et que la terminologie utilisée est susceptible de varier d'un pays à l'autre. Dans certains pays, la terminologie varie en fonction des différents domaines du droit. Il convient donc de définir les principaux termes utilisés par le Groupe de travail.

1.1 Termes définis

Le Groupe de travail a utilisé les définitions de la Classification Internationale des Handicaps (CIH) de l'OMS (1980) :

- la *déficience* correspond à toute perte de substance ou altération d'une fonction ou d'une structure psychologique, physiologique ou anatomique ;
- une *incapacité* correspond à toute réduction (résultant d'une déficience) partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon, ou dans des limites considérées comme normales pour un être humain ;
- le *désavantage social* d'un individu est le préjudice qui résulte de sa déficience ou de son incapacité et qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal compte tenu de l'âge, du sexe et des facteurs socio-culturels.

1.2 Emploi du terme “discrimination” - Quelques commentaires

L'utilisation du terme “discrimination” dans les législations nationales varie en fonction des critères suivants.

1.2.1 Diversité des objectifs

Si ces dispositions visent à empêcher des traitements préjudiciables, l'emploi du terme "discrimination" se limitera aux critères de distinction tels que la *déficience* ou l'*incapacité*. Ainsi, toutes les distinctions fondées sur la *déficience* ou l'*incapacité* seront éliminées et l'égalité de traitement garantie. Par contre, si l'objectif poursuivi consiste à compenser des *désavantages* spécifiques, l'emploi de ce terme doit intégrer certains critères propres aux *désavantages* visés. Même si les dispositions ont pour objet de permettre aux pouvoirs publics d'améliorer la situation des personnes handicapées, l'utilisation du terme “discrimination” doit inclure les termes "traitement préjudiciable" ou "désavantage" afin de distinguer les mesures instaurant un régime préférentiel de celles interdisant la discrimination.

C'est pour cette raison que l'emploi du terme “discrimination” varie non seulement d'un pays à l'autre, mais également d'un domaine de législation nationale à l'autre en fonction des objectifs poursuivis et des approches adoptées pour les atteindre.

1.2.2. Le critère de distinction

Lorsque l'on examine la "discrimination" dans le cadre du handicap, il faut remarquer que ce critère n'est pas comparable aux autres critères possibles comme la race, le sexe ou la nationalité. Les désavantages encourus du fait de la race, du sexe ou de la nationalité ne se présentent que si des personnes ou des pouvoirs publics appliquent un traitement différent. Si aucune différence de traitement n'était appliquée, les personnes répondant au critère de distinction n'auraient pas à souffrir d'un désavantage. Par contre, les personnes handicapées se trouvent dans une situation désavantageuse non seulement à cause du traitement infligé par autrui, mais également en raison de leur déficience et/ou incapacité. Par conséquent, pour qu'un Etat ne se borne pas à constater une situation donnée d'inégalité de chances, il doit faire en sorte d'élargir le champ des possibilités offertes à ses citoyens handicapés. Pour que ce résultat puisse être atteint, l'emploi du terme "discrimination" devrait inclure les inconvénients propres aux personnes handicapées.

1.2.3 Les traitements différents au sein de la catégorie des personnes handicapées

Toute référence au terme "discrimination" doit également tenir compte du fait que les personnes handicapées n'ont pas toutes besoin des mêmes mesures d'encouragement pour être à même, au niveau qui semble aller de soi pour des personnes non handicapées, de participer à la vie quotidienne dans tous les domaines visés. C'est pourquoi nombre de dispositions législatives ne sont applicables qu'à partir d'un certain degré d'incapacité. Les personnes moins handicapées ne sont pas visées. Ainsi, la plupart des dispositions concernant spécifiquement les personnes handicapées ne visent que les personnes ayant un taux d'incapacité de 50 % au moins.

1.2.4 Types de traitements différents ayant des objectifs d'"encouragement", d'"aide" ou de "promotion"

Il faut aussi examiner si un traitement différent appliqué dans un but d'"encouragement", d'"aide" ou de "promotion" pourrait être tenu pour discriminatoire parce que désavantageux pour l'intéressé ; par exemple, l'affectation à une école pour enfants handicapés d'un élève handicapé fréquentant un établissement scolaire ordinaire. Cette mesure entraîne la ségrégation de l'enfant handicapé et certains désavantages comme la séparation d'avec ses amis, voire d'avec ses parents, l'allongement du trajet jusqu'à l'école et l'éventualité d'obtenir un diplôme de fin d'études dévalorisé parce qu'émanant d'une école dispensant un enseignement spécial. Le terme "désavantage" résume tous ces inconvénients. Notons que la décision d'affectation n'est en général pas entachée d'arbitraire et vise seulement à encourager ou à aider l'élève handicapé dans ses études. Pour que ce type de ségrégation soit prohibé au motif qu'il revient à être discriminatoire, il faut que le terme "discrimination" soit utilisé de façon telle que tout résultat désavantageux suffise à confirmer les hypothèses. En Allemagne, la Cour constitutionnelle fédérale

(*Bundesverfassungsgericht*) a fait valoir, dans son arrêt du 8 octobre 1997 concernant un problème d'affectation scolaire, que tout désavantage imputable à une mesure prise par les pouvoirs publics tombait sous le coup de la disposition antidiscriminatoire de l'art. 3.3 de la loi fondamentale allemande, même si ladite mesure visait à aider l'élève handicapé en le faisant bénéficier d'un enseignement spécial.

Les chapitres 3 et 4 traiteront de la manière dont cela peut s'accorder avec le régime préférentiel. La question est de savoir comment deux approches différentes comme "l'idée antidiscriminatoire" ou "l'égalité fondamentale de traitement" d'une part, et le "concept de régime préférentiel" ou la "compensation de certains désavantages" d'autre part, peuvent s'articuler l'une avec l'autre.

Les remarques susmentionnées sont à prendre en considération pour permettre une comparaison entre les approches différentes des Etats membres.

2. Approches possibles pour améliorer la situation des personnes handicapées

En règle générale, les Etats membres ont élaboré des démarches différentes en matière d'amélioration de la situation des personnes handicapées. On peut faire la distinction entre l'"idée antidiscriminatoire" ou l'"égalité fondamentale" d'une part, et le "traitement préférentiel" ou la "compensation de certains désavantages" d'autre part, pour les personnes handicapées. Ces diverses approches ne s'excluent pas mutuellement.

2.1 L'idée antidiscriminatoire

L'idée antidiscriminatoire consiste à mettre en œuvre une politique générale de non-discrimination en faveur des personnes handicapées par rapport aux personnes non handicapées. Dans tous les cas envisagés, la situation des personnes handicapées doit donc être comparée à celle des autres individus. Toute différence de traitement non justifiée par des circonstances particulières doit être tenue pour constitutive de discrimination. Au Royaume-Uni, le non-respect de l'obligation de procéder à des adaptations (consignée dans la loi sur la discrimination des personnes handicapées) est également considéré comme discriminatoire. Le but de cette approche est de prévenir toute distinction entre les personnes qui soit fondée sur le handicap.

Les systèmes juridiques qui fondent l'amélioration de la situation des personnes handicapées essentiellement sur ce type de normes antidiscriminatoires doivent donner aux personnes lésées par des mesures discriminatoires la possibilité d'introduire un recours en justice.

2.2 Le traitement préférentiel

L'approche dite du "traitement préférentiel" consiste à identifier les domaines dans lesquels l'existence d'une incapacité entraîne généralement des désavantages pour les intéressés et à améliorer la situation de ceux-ci par des mesures positives/actives. Cette approche a pour objet de permettre à toute personne handicapée de participer à tous les domaines de la vie quotidienne en compensant certains désavantages. En ce qui concerne l'emploi, par exemple, l'introduction de quotas assortis de sanctions et d'incitations permet globalement d'atteindre ce résultat. Les employeurs sont alors tenus d'engager des personnes handicapées, ce qui facilite l'intégration de ces dernières. Ces mesures ne font pas totalement disparaître la discrimination à l'encontre des personnes handicapées, mais peuvent améliorer sensiblement leur situation. Des allocations spécifiquement réservées à certains types d'incapacité permettent d'accroître la mobilité de ces personnes. Ce type de mesures peut également faciliter l'accès à l'information. Une autre approche positive à cet égard consiste à prévoir des primes ou d'autres mesures d'encouragement. Ce type d'initiative est tout particulièrement mis en pratique dans le système français.

2.3 Résumé

La présente section décrit les différents types d'approches mises en œuvre par les Etats membres. Aucun jugement n'est exprimé ici concernant la valeur de ces approches, qui peuvent être considérées comme interchangeables et/ou complémentaires et/ou aboutissant en pratique aux mêmes résultats. Dans le cadre du présent document, il convient de les garder toutes présentes à l'esprit en tant que solutions possibles aux problèmes posés. En effet, elles ne s'excluent pas mutuellement et sont mises en œuvre parallèlement dans un certain nombre de pays. La question de savoir si un "traitement préférentiel" combat la discrimination en "aplanissant le terrain" ou est source de discrimination parce qu'il traite les personnes de manière différente est intéressante.

II. LE STATUT DES LOIS ANTIDISCRIMINATOIRES DANS LES ETATS MEMBRES

Les rapports des délégations nationales révèlent que le statut juridique et la rigueur des normes qui prohibent la discrimination en raison d'un handicap d'une part, et de celles qui exigent l'égalité de traitement entre personnes handicapées et personnes non handicapées d'autre part, varient d'un Etat membre à l'autre. Il en va de même du statut des dispositions relatives aux traitements préférentiels. Certaines de ces disparités résultent des différents systèmes législatifs et constitutionnels en vigueur dans les Etats membres.

On entend par constitution, un corpus de principes juridiques ou coutumiers réglementant les relations entre pouvoirs publics d'une part, et entre Etat (fédéral ou non) et citoyens d'autre part. Les modèles de constitutions en vigueur dans les Etats membres varient considérablement, allant des constitutions écrites de la plupart des pays membres à la constitution non écrite du Royaume-Uni.

1. Les normes antidiscriminatoires dans les constitutions écrites

Plusieurs Etats ont une constitution écrite contenant une norme antidiscriminatoire ou garantissant l'égalité de traitement aux personnes handicapées. D'autres ont une constitution écrite contenant des normes antidiscriminatoires plus générales ou garantissant implicitement l'égalité de traitement aux personnes handicapées. Des exemples sont présentés ci-après.

1.1 Les normes prohibant expressément la discrimination en raison d'un handicap

Cette discrimination est expressément prohibée par l'art. 3.3 de la Loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne ("Nul ne peut faire l'objet d'une discrimination en raison de son handicap"). De même, l'art. 7. 1 de la Constitution autrichienne a été récemment modifié aux fins d'interdire expressément toute discrimination pour cause de handicap.

L'art. 15.1 de la Charte canadienne des droits et libertés interdit également toute discrimination en raison d'un handicap, mais aucun traitement différencié n'est prévu pour améliorer la situation des personnes handicapées.

Dans la constitution portugaise, la situation juridique des personnes handicapées fait l'objet d'une protection légale au titre de l'art. 71. Cette norme constitutionnelle énonce le principe selon lequel les citoyens physiquement ou mentalement handicapés sont titulaires des droits et des obligations prévus par la constitution, à l'exception de ceux ou celles dont l'exercice ou l'exécution leur est impossible en raison de leur incapacité.

Le principe constitutionnel d'égalité énoncé dans l'art. 5 de la constitution finlandaise interdit expressément toute discrimination en raison d'un handicap.

En vertu de l'article 28 de la Constitution de la République d'Estonie, l'Etat et les collectivités locales accordent une protection spéciale aux personnes handicapées.

Aucune de ces normes constitutionnelles ne fait référence à un taux d'incapacité spécifique.

1.2 Les normes antidiscriminatoires générales

La majorité des Etats membres ayant soumis un rapport signalent que leur constitution contient une norme antidiscriminatoire générale ou une règle générale sur l'égalité de traitement ne concernant pas spécifiquement les personnes handicapées. Ces règles générales énumèrent fréquemment les diverses causes possibles de discrimination : le sexe, la religion, la nationalité, etc. Mentionnons ici les constitutions de la Belgique (art. 11), de l'Estonie (art. 12) de la France (Préambule de la constitution du 4 octobre 1958, faisant référence à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789), de la Hongrie (art. 70 A de la Loi XX de 1949, constitution de la République de Hongrie), du Luxembourg (art. 11), des Pays-Bas (art. 1), de la Pologne (Article 32), de la Suisse (art. 4 de la Constitution fédérale) et de l'Espagne (art. 14). Selon la jurisprudence de ces divers Etats, la discrimination en raison d'un handicap est également couverte par ces dispositions. En France, la loi sur la non-discrimination s'appuie sur le principe d'égalité, l'un des principes de droit public français les plus anciens et les plus fermement établis.

Des dispositions générales similaires sont contenues dans les constitutions d'autres Etats membres de l'Union européenne, à savoir le Danemark (art. 70 et 71), la Grèce (art. 4.1 et 2), l'Italie (art. 3 et 4), l'Irlande (art. 9 et 40), le Luxembourg (art. 11), les Pays-Bas (art. 22) et la Suède (Chapitre 2, § 15).

En Belgique, sur la base des articles 10 et 11 de la constitution, toute personne handicapée qui estime qu'une loi, un décret, une ordonnance ou une décision administrative entraîne une discrimination à son encontre peut porter l'affaire devant la Cour d'arbitrage. Selon la jurisprudence en vigueur, les règles constitutionnelles d'égalité et de non-discrimination n'interdisent pas de réserver un traitement différent à certains groupes de personnes, pour autant que ces différences s'appuient sur des critères objectifs et soient raisonnablement justifiées. La justification s'apprécie en vertu de l'objet et de l'effet des mesures en question: il y a violation du principe d'égalité si les moyens mis en œuvre sont disproportionnés par rapport au but poursuivi.

1.3 Les effets juridiques des normes constitutionnelles écrites

Les effets juridiques de ces normes constitutionnelles écrites sont différents selon qu'il s'agit des organes de l'Etat ou du secteur privé.

1.3.1 Les effets juridiques sur les organes de l'Etat

Dans les pays dont la constitution écrite contient une norme antidiscriminatoire ou une règle en faveur de l'égalité de traitement, il est généralement admis que les organes de l'Etat sont liés dans l'exercice des pouvoirs législatif et exécutif ou, plus généralement dans l'exercice des pouvoirs publics. Il en va tout particulièrement ainsi des pays à caractère fédéral.

1.3.1.1 Les distinctions visées

Si tous les organes de l'Etat sont liés par la constitution, il convient d'opérer une distinction entre les normes constitutionnelles prohibant toute distinction en raison d'une incapacité et celles qui interdisent seulement de placer une personne handicapée dans une situation désavantageuse. Répétons une fois encore que les dispositions qui n'interdisent pas toutes les formes de distinction permettent aux pouvoirs publics de prendre des mesures d'aide aux fins d'améliorer la situation des personnes handicapées.

Eu égard à la décision de la Cour constitutionnelle fédérale allemande (*Bundesverfassungsgericht*), il convient d'examiner si les normes antidiscriminatoires fondées sur un certain emploi du terme "discrimination" confèrent à toute personne handicapée le droit d'exiger des pouvoirs publics toutes les mesures qui lui sont nécessaires ou si l'Etat détient un pouvoir discrétionnaire lui permettant de limiter les mesures d'aide. Si l'Etat dispose de ce pouvoir, il conviendrait d'en étudier le contrôle dans les Etats membres du Conseil de l'Europe.

Dans l'arrêt du 8 octobre 1997 rendu par la Cour constitutionnelle fédérale allemande en matière de discrimination pour cause de handicap, la Cour a confirmé que les conditions de la norme antidiscriminatoire de l'art. 3.3 de la Loi fondamentale étaient également remplies lorsqu'une mesure prise par les pouvoirs publics aux fins de limiter certains services tant pour les personnes handicapées que pour les personnes non handicapées avait des effets néfastes seulement sur les personnes handicapées. Si cette mesure n'est pas assortie d'initiatives de promotion ou d'aide destinées à en compenser les effets seulement sur les personnes handicapées, l'Etat manque à ses obligations visées à l'art. 3.3 et découlant du principe fondamental d'un Etat social prescrit par l'art. 20.1 de la Loi fondamentale. La mesure n'est constitutionnelle que si l'absence de mesures complémentaires d'aide ou de promotion est due à un motif raisonnable, comme un manque irrémédiable de fonds, d'effectifs ou d'institutions aptes à les dispenser.

1.3.1.2 Les effets sur le contrôle de l'exercice du pouvoir discrétionnaire

Si une disposition octroie un pouvoir discrétionnaire aux organes de l'Etat, le contrôle de l'exercice de ce pouvoir (si et comment les décisions doivent être prises) doit tenir compte des valeurs fondamentales définies dans la Constitution nationale. Une norme constitutionnelle antidiscriminatoire ou une disposition instaurant l'égalité de traitement contraint donc les pouvoirs publics à tenir compte des intérêts des personnes handicapées au même titre que les autres droits fondamentaux garantis par la Constitution. Le droit des personnes handicapées à l'égalité de traitement n'est pas moins important que les autres droits fondamentaux.

1.3.2 Les effets sur le secteur privé

Dans des pays comme l'Allemagne, la Belgique ou encore la Suisse, ces dispositions constitutionnelles ne lient pas seulement les pouvoirs publics. L'interprétation des principes de droit privé à la lumière de la Constitution exige qu'elles s'appliquent également au secteur privé. Les personnes handicapées doivent se voir garantir le droit de participer au secteur privé au même titre que les personnes non handicapées.

De cette manière, des décisions semblables à celles prises par certains tribunaux allemands en 1980 et en 1993 pourraient être évitées. Ceux-ci avaient accordé un dédommagement aux clients d'un voyageur pour la seule et unique raison qu'ils avaient été obligés de prendre leurs repas dans la même pièce que des personnes handicapées mentales. Ces décisions remontent à une époque où la norme antidiscriminatoire de l'art. 3. 3 n'avait pas encore été incorporée dans la Loi fondamentale allemande. Mais la protection juridique des droits des personnes handicapées dans le secteur privé dépend de la façon dont sont interprétés les principes de droit privé, lesquels peuvent varier d'un cas à l'autre. En règle générale, le droit des personnes handicapées à l'égalité de traitement est également applicable au secteur privé.

2. Les normes antidiscriminatoires extérieures aux constitutions écrites

Il existe également des interdictions générales de discrimination et des dispositions en faveur de l'égalité de traitement ou du régime préférentiel non contenues dans les constitutions écrites. Il ne sera question dans cette section que des dispositions dont la pertinence s'étend à tous les domaines. Celles qui ne sont pertinentes que dans les domaines abordés par ce document seront exposées dans le chapitre III.

2.1 Les dispositions de droit pénal

Le droit pénal de certains Etats prévoit des sanctions afin de garantir l'application des dispositions antidiscriminatoires et d'assurer l'égalité de traitement.

2.1.1. Le code pénal finlandais

Des dispositions de ce type figurent à l'article 9 du chapitre 11 du Code pénal finlandais. Tout individu est passible d'une peine si, dans le cadre d'une activité économique ou professionnelle, d'un service public, d'un service civil ou d'autres charges publiques, d'un spectacle public ou d'une réunion publique, il place une personne dans une situation manifestement différente ou désavantageuse, sans raison valable, en raison de son état de santé, de sa race, de sa nationalité, de son sexe ou de tout autre critère analogue. L'article 3 du chapitre 47 contient une disposition distincte relative aux traitements différenciés dans le domaine du travail.

Il y a traitement illicite lorsqu'à l'occasion de la publication d'une vacance d'emploi, lors de la sélection des candidats ou dans le cadre du travail, une personne est l'objet d'une discrimination injustifiée uniquement en raison de son état de santé. Une amende ou une peine d'emprisonnement de six mois maximum sanctionnent ces deux types de traitement illicite. Il serait intéressant d'en savoir davantage sur les justifications considérées valables au sens de l'article 9 du chapitre 11 et de l'article 3 du chapitre 47.

2.1.2 Le code pénal français

De la même façon, les traitements illégaux sont sanctionnés en vertu de l'art. 225-1 à 225-4 du code pénal français. Selon l'art. 225-1, un acte de discrimination est défini comme toute distinction entre personnes physiques (premier paragraphe) et/ou entre personnes morales (deuxième paragraphe) sur la base de l'état de santé, du handicap ou d'autres critères analogues. Si une telle distinction a donné lieu à un traitement défavorable au sens de l'art. 225-2, elle est sanctionnée par une amende pouvant atteindre 200.000 FRF ou par une peine d'emprisonnement de deux ans maximum. Selon l'art. 225-2, les traitements discriminatoires comprennent :

- 1) refus de fournir un bien ou un service
- 2) entrave à l'exercice normal d'une activité économique
- 3) refus de recrutement, pénalisation ou licenciement
- 4) fourniture conditionnelle d'un bien ou d'un service dans l'une des situations énumérées à l'art. 225-1 ou
- 5) offre d'emploi conditionnelle dans l'une des situations énumérées à l'art. 225-1.

Si un tel traitement discriminatoire est constaté, la distinction fondée sur le handicap est tenue pour arbitraire.

L'art. 432-7 du code pénal porte le montant de l'amende à un maximum de 300.000 FRF et étend à trois ans la durée maximale de la peine de prison si le traitement différent est appliqué par une personne investie de l'autorité publique dans l'exercice de ses fonctions et si la mesure consiste à refuser l'exercice d'un droit reconnu par la loi ou à entraver l'exercice normal d'une activité économique.

Pour éviter que soient sanctionnés le traitement préférentiel et la protection spéciale dont bénéficient les personnes handicapées, l'art. 225-3 énonce que les dispositions sanctionnant la discrimination ne s'appliquent pas aux traitements différenciés dont l'objet est de prévenir et couvrir les risques de décès, d'atteinte à l'intégrité physique ou d'incapacité de travail. De même, les dispositions antidiscriminatoires ne s'appliquent pas à certains types de traitements différenciés, comme le refus d'embauche ou le licenciement en raison d'une inaptitude médicalement certifiée.

2.1.3 Le code pénal néerlandais

Le 8 mars 2000 le ministère de la Justice a adressé une lettre au Parlement annonçant que le « handicap » serait inclus dans le code pénal des Pays-Bas (incitation à la haine ou à l'offense).

2.1.4 L'EGVG autrichienne

L'art. IX de l'*Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (EGVG)* prévoit une sanction applicable à toute personne qui chercherait à limiter l'accès de lieux publics, de bâtiments ou de services publics aux personnes handicapées ou à des personnes auxquelles s'appliquent des critères analogues. Les mesures justifiées par des raisons suffisantes ne sont pas évoquées dans cette disposition. L'amende maximale infligée peut s'élever à 15.000 ATS.

2.1.5 Situation au Portugal

Au Portugal, quiconque ne respecte pas la législation sur l'accessibilité est passible d'une amende comprise entre 50.000 et 2.000.000 PTE ; les agents des administrations publiques peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires. Le code pénal portugais contient des dispositions qui prévoient l'aggravation de la peine en ce qui concerne les crimes commis contre des personnes handicapées.

2.1.6 Résumé

Les dispositions de droit pénal susmentionnées garantissent l'application de normes antidiscriminatoires dans tous les domaines juridiques. En outre, les pouvoirs publics tout comme les personnes physiques sont tenus de respecter ces règles et de traiter de la même manière personnes handicapées et personnes non handicapées. D'ailleurs, la protection accordée par la loi aux personnes handicapées ne dépend pas de l'interprétation des principes de droit privé à la lumière des normes constitutionnelles, susceptibles de varier d'un cas à l'autre.

Cependant, le droit pénal doit, dans certaines circonstances, autoriser l'application d'un traitement préférentiel aux personnes handicapées. Afin d'éviter que les traitements préférentiels instaurant toutes sortes d'aides sociales, médicales et financières ne soient sanctionnés, des exceptions doivent être expressément prévues par la loi, comme c'est le cas dans l'art. 225-3 du code pénal français.

2.2 Les dispositions dans d'autres domaines de législation

2.2.1 L'Irlande

En Irlande, la nouvelle loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi interdit la discrimination fondée sur neuf critères distincts, dont le handicap. Cette loi traite de la discrimination dans tous les domaines liés à l'emploi, de la formation professionnelle aux conditions de travail en général, en passant par l'accès à l'emploi. Elle autorise expressément tout employeur à pratiquer une discrimination positive en vue de garantir l'égalité des chances. Un projet de loi sur la parité de statut porte sur la lutte contre la discrimination dans les domaines autres que l'emploi, lorsque cette discrimination est fondée sur l'un des neuf critères - dont le handicap - prévus par la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi.

2.2.2 Le Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, la loi de 1995 sur la discrimination en raison d'un handicap [*Disability Discrimination Act*] interdit toute discrimination à l'égard de personnes handicapées dans une série de domaines, notamment l'emploi, l'accès aux biens, infrastructures et services, et la gestion, l'acquisition ou la mise en location de terrains ou de bâtiments.

Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre pour des raisons liées à son handicap et que ce traitement n'est pas justifié. Voici quelques exemples de traitement moins favorable :

- le fait qu'un employeur n'ait pas apporté de modification raisonnable au lieu ou aux conditions de travail dès lors qu'ils engendrent un désavantage considérable pour un travailleur actuel ou potentiel;
- le fait qu'un prestataire de services n'ait pas introduit de changement raisonnable dans un service ou une infrastructure, ce qui en rend l'utilisation impossible ou exagérément difficile pour une personne handicapée; le refus de servir une personne handicapée; le fait d'offrir aux personnes handicapées un service de moins bonne qualité ou des conditions moins favorables.

La loi concerne tant les personnes en général que celles atteintes d'un handicap. On entend par "handicap" toute déficience physique ou mentale ayant un effet néfaste important et durable sur la capacité d'une personne à exécuter les actes de la vie quotidienne.

La loi est applicable au secteur public comme au secteur privé.

En vertu de cette loi, toute personne qui estime avoir été l'objet d'une discrimination peut introduire une action devant le tribunal du travail si cette discrimination est survenue dans le cadre d'un contrat de travail ou devant les tribunaux ordinaires si elle est survenue dans le cadre de la fourniture de biens et services.

2.2.3 Le code civil allemand

Ce Code fournit un exemple de règle désuète qui semble discriminatoire. Le droit au remboursement contient - dans le paragraphe 828, section 2 - une disposition selon laquelle les sourds-muets sont traités comme des mineurs en vue de les protéger.

2.2.4 Le Portugal

En vertu du Code civil portugais, les personnes atteintes d'une anomalie psychique, les sourds-muets et les aveugles peuvent être frappés d'interdiction judiciaire ou d'incapacité légale.

3. Les dispositions relatives au traitement préférentiel

Les catégories utilisées dans le cadre des mesures antidiscriminatoires (à savoir, droit constitutionnel et droit dérivé) peuvent également être appliquées ici.

3.1 Les dispositions constitutionnelles écrites définissant une politique d'assistance et d'intégration des personnes handicapées

L'art. 49 de la Constitution espagnole impose aux pouvoirs publics la mise en œuvre d'une politique de prévention, d'assistance, de réadaptation et d'intégration des personnes atteintes d'un handicap physique ou mental. Il s'agit là d'un principe déterminant de la politique sociale et économique de l'Etat. En vertu de l'art. 53.3 de la Constitution espagnole, l'exécution des droits découlant des principes directeurs de la politique sociale et économique peut être exigée devant les tribunaux ordinaires, conformément aux lois.

L'art. 71.2 de la Constitution portugaise fait obligation à l'Etat de mettre en œuvre une politique nationale de prévention, de réadaptation et d'intégration des personnes handicapées. L'Etat est tenu d'éduquer et de sensibiliser la société à propos de la nécessité de respecter et d'aider les personnes handicapées et d'assumer la responsabilité de la mise en œuvre effective de leurs droits. Une disposition analogue figure à l'art. 63 de la Constitution portugaise, qui concerne la sécurité sociale, et notamment la protection accordée en cas d'invalidité ou de réduction de la capacité de travail.

Selon l'art. 15a de la Constitution finlandaise, toute personne a le droit de disposer des moyens de subsistance et des soins requis. Cette disposition garantit aux personnes handicapées la fourniture de services appropriés.

Aux termes de l'art. 21.2 de la Constitution grecque, l'Etat doit offrir une assistance particulière aux personnes atteintes d'une maladie mentale ou physique incurable. L'alinéa 3 de cet article fait obligation à l'Etat de prendre des mesures spéciales de protection des personnes handicapées.

Selon l'alinéa 70 E de la loi XX de 1949 - la Constitution hongroise - tout citoyen a droit à la sécurité sociale et à une aide pour subvenir à ses besoins, à condition de ne pas être atteint d'une incapacité dont il est responsable.

L'art. 21.1 de la Loi fondamentale allemande définit les obligations de l'Etat social. L'Etat est spécialement tenu de prendre en charge les besoins des personnes désavantagées, y compris des personnes handicapées.

3.2 Les dispositions législatives

Les pays qui adoptent l'approche active/préventive ou celle du traitement préférentiel ont voté des lois particulières définissant les modalités de ces mesures. Citons, entre autres, la loi française du 30 juin 1975, la loi suédoise relative à l'aide et aux services destinés aux personnes atteintes de certaines déficiences fonctionnelles (LSS) et la loi allemande sur les personnes gravement handicapées (*Schwerbehindertengesetz*). Les pays ayant adopté

l'approche antidiscriminatoire ont également adopté des lois particulières en la matière. Mais il apparaît clairement que ces deux approches sont parallèlement mises en œuvre à des degrés divers dans la plupart des pays (voir la loi française du 12 juillet 1990). Une situation analogue se présente en Finlande avec, d'une part, de solides normes constitutionnelles antidiscriminatoires et, d'autre part, une série de mesures actives.

De surcroît, on trouve parfois des dispositions isolées, qui obligent notamment l'Etat à instaurer un traitement préférentiel ou à faire disparaître certains désavantages frappant les personnes handicapées. De telles dispositions figurent, par exemple, au paragraphe 10 du premier livre du code social allemand (*Erstes Buch Sozialgesetzbuch*) et au paragraphe 39 de la loi sur l'assistance sociale (*Bundessozialhilfegesetz*).

Au Royaume-Uni, une législation antidiscriminatoire a été adoptée en même temps qu'un vaste éventail d'autres dispositions législatives offrant une protection aux personnes handicapées et prévoyant des mesures de réadaptation et d'intégration. Ainsi, la loi de 1944 sur les personnes handicapées (emploi) prévoit une évaluation des possibilités professionnelles, une réadaptation et une formation professionnelles et une aide à l'emploi. La loi de 1977 sur le National Health Service impose au gouvernement l'obligation de mettre sur pied un système de soins de santé destiné à améliorer (i) la santé physique et mentale de la population en Angleterre et au Pays de Galles, et (ii) la prévention, le diagnostic et le traitement des maladies. Des dispositions relatives à l'aide sociale sont contenues dans la loi de 1948 sur l'assistance sociale, la loi de 1970 sur les personnes atteintes de maladies chroniques et de handicaps, la loi de 1986 sur les personnes handicapées (services, consultations et représentation), la loi de 1990 sur le NHS et la prise en charge sociale et la loi de 1995 sur les soignants (reconnaissance et services).

4. La compatibilité entre les dispositions relatives au traitement préférentiel et les normes antidiscriminatoires contenues dans les constitutions écrites

Les mesures instaurant un traitement préférentiel doivent être compatibles avec l'interdiction d'accorder des traitements différenciés et avec les normes fondamentales relatives à l'égalité de traitement contenues dans les constitutions et lois nationales. A défaut, les tribunaux pourraient déclarer inconstitutionnelles les dispositions instaurant des mesures d'encouragement et d'aide aux personnes handicapées dans le but de compenser les inégalités. Les Etats membres ayant soumis un rapport font état de diverses approches visant à rendre compatibles les traitements préférentiels d'une part, et l'interdiction d'accorder des traitements différenciés et les dispositions relatives à l'égalité de traitement d'autre part.

4.1 France

L'un des principes les plus anciens et les plus fermement établis du droit français est l'égalité de tous les hommes et des citoyens (*Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*, 26 août 1789). Le principe fondamental d'égalité s'oppose à toutes les formes de distinctions non justifiables. Ce sont les articles 1 et 13 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 qui précisent les modalités concrètes de la mise en acte du principe d'égalité. La Constitution française ouvre la voie au "régime préférentiel" afin de réduire les inégalités de fait et de compenser les désavantages, quelles qu'en soient les origines. Elle permet donc la mise en œuvre d'une politique active d'aide aux personnes handicapées par le biais de mesures gouvernementales. Par conséquent, le droit français admet temporairement, et seulement pour aider les citoyens les plus défavorisés, des entorses au principe d'égalité sous la forme de "traitement différencié" afin que l'égalité des droits devienne "l'égalité des chances".

En vertu du principe de la législation antidiscriminatoire susmentionné, deux textes législatifs - à savoir la loi d'orientation du 30 juin 1975 relative aux personnes handicapées et la loi du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre la discrimination en raison de leur état de santé ou d'un handicap - instaurent diverses mesures en direction des personnes handicapées. Les encouragements et les aides introduits au titre de ces lois sont évoqués dans le cadre du chapitre III.

4.2 Allemagne

La norme antidiscriminatoire de l'art. 3.3 de la Loi fondamentale allemande ne fait obstacle ni au traitement préférentiel des personnes handicapées, ni aux actions destinées à améliorer leur situation. Bien que cette norme constitutionnelle antidiscriminatoire ne mentionne pas l'exception du traitement préférentiel sous la forme de mesures d'encouragement ou d'aide aux personnes handicapées, celles-ci ne sont pas visées.

Toutefois, les traitements différenciés en raison d'un handicap qui donnent lieu à une inégalité de traitement subie par les personnes non handicapées par rapport aux personnes handicapées, ne sont pas couverts par l'art. 3.3 de la Loi fondamentale. Seules sont visées les inégalités désavantageuses pour les personnes handicapées. En outre, les inégalités désavantageuses pour celles-ci ne sont prohibées que si elles ne sont pas justifiées. Accorder un traitement préférentiel à une personne handicapée n'est acceptable que s'il vise à compenser un désavantage réellement subi par celle-ci. Cette initiative est inacceptable si elle met en place une mesure d'aide ou d'encouragement qui romprait l'égalité des chances entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées.

4.3 Canada

L'art. 15.1 de la Charte canadienne des droits et libertés interdit également toute discrimination en raison d'un handicap. Aucune distinction visant à améliorer particulièrement la situation des personnes handicapées n'y est toutefois prise en considération.

4.4 Espagne

La Haute Cour de justice de Madrid a statué, dans son arrêt du 16 janvier 1996, que le stationnement prioritaire à l'usage des personnes handicapées ne peut être considéré discriminatoire pour les personnes non handicapées. De même, la Cour Suprême de Justice (20.4.1993) et la Cour constitutionnelle (3.10.1994) ont jugé que les quotas appliqués au secteur public sont constitutionnels en ce qu'ils ne suscitent aucune discrimination à l'encontre des personnes non handicapées. Ces juridictions ont affirmé que ces normes permettaient une mise en œuvre efficace et réelle du principe d'égalité et qu'elles étaient compatibles avec un Etat démocratique et social.

5. Le contrôle de la mise en œuvre de la législation antidiscriminatoire et des normes instaurant un traitement préférentiel

Nombre de personnes handicapées ne réussissent pas à faire respecter leur droit de bénéficier d'un traitement égal ou préférentiel, ni à obtenir les mesures d'encouragement et d'aide auxquelles elles ont droit. Pour rendre ce droit effectivement exécutoire, la législation nationale peut notamment prévoir des mesures de promotion permettant aux personnes handicapées de faire respecter leurs droits et prétentions.

L'art. 2-8 du code français de procédure pénale autorise les associations de défense et d'aide aux malades ou aux personnes handicapées à exiger la mise en œuvre des droits de la personne lésée, avec le consentement de celle-ci ou de son représentant légal. Toute association existant depuis cinq ans au moins au moment de l'action peut exercer les droits de la partie lésée.

En Allemagne, un autre exemple est donné par l'art. 187 du code judiciaire (*Gerichtsverfassungsgesetz*), en vertu duquel le tribunal peut donner ou refuser à une personne sourde-muette l'autorisation de fournir des preuves sur des questions ayant trait à ses propres intérêts. D'autre part, toute personne non handicapée a le droit de fournir des preuves. Le tribunal est bien entendu tenu de respecter l'art. 3-3 de la Loi fondamentale allemande, mais cette disposition fait actuellement référence à une inégalité injustifiée.

Au Royaume-Uni, la loi de 1995 sur la discrimination des personnes handicapées permet à celles-ci de s'adresser au tribunal du travail pour exiger la mise en œuvre de leurs droits en matière d'emploi et aux tribunaux ordinaires pour ce qui est des biens et services. Bien que la loi offre aux individus une protection valable, elle comporte néanmoins des limites significatives et le Gouvernement britannique s'est engagé à garantir aux personnes handicapées le respect de l'ensemble des droits civils. Il a instauré un groupe de travail sur les droits des personnes handicapées, chargé de mener une vaste enquête sur les moyens à mettre en œuvre à cette fin. Cet organe a publié son rapport définitif en décembre 1999.

6. Législation proposée ou récente

Pour illustrer l'évolution observée dans ce domaine, on donne ci-dessous des exemples de législation proposée ou récente.

6.1 Suède

En Suède, deux commissions d'enquête ont été chargées de rédiger un rapport et de soumettre des propositions sur les modifications à apporter à la législation antidiscriminatoire en faveur des personnes handicapées et sur les dispositions légales relatives au traitement à leur accorder dans divers domaines. A la suite du rapport de la Commission et du projet de loi, une loi spéciale sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées dans la vie professionnelle vient d'être votée par le Parlement. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} mai 1999. Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte. Il y a discrimination directe lorsqu'une personne handicapée est moins bien traitée qu'une personne non handicapée dans une situation analogue. La situation est dite analogue seulement si la personne handicapée possède les mêmes aptitudes ou qualifications que la personne non handicapée. Mais l'interdiction est également applicable au cas où un employeur aurait la possibilité de créer une situation analogue et où il est alors raisonnable d'attendre de lui qu'il prenne les mesures qui s'imposent. Il y a discrimination indirecte lorsque l'employeur fait appel à une norme, un critère ou une procédure, neutres en apparence, mais qui n'en sont pas moins particulièrement désavantageuses pour la personne handicapée. Cette interdiction est applicable à toutes les étapes : candidature, embauche et emploi même. Tout employeur ayant fait preuve de discrimination à l'encontre d'un salarié peut être condamné à verser des dommages-intérêts pour atteinte à l'intégrité personnelle et manque à gagner subi.

La seconde commission d'enquête analyse actuellement les attitudes envers les personnes handicapées. Une commission d'enquête a également été créée afin d'examiner la question de l'interdiction de toute discrimination vis-à-vis des personnes handicapées dans les magasins, restaurants et autres prestations offertes au public.

6.2 Belgique

Un colloque a été organisé par le Conseil supérieur national des personnes handicapées le 29 novembre 1996 aux fins de jeter les bases nécessaires à l'élaboration d'une future législation antidiscriminatoire.

Suite à ce colloque, une réglementation antidiscriminatoire est en cours de préparation par un comité conjoint de fonctionnaires fédéraux et de communautés, qui recherche de quelle manière les principes de l'article 13 du traité sur l'Union européenne¹ relatif aux personnes handicapées peuvent trouver une base légale.

6.3 Luxembourg

Le ministre chargé des questions ayant trait aux personnes handicapées et accidentées a confié à un organe de coordination la tâche de mettre au point un plan d'action en faveur des personnes handicapées. Toutes les dispositions qui seront adoptées prendront donc en considération les besoins spécifiques de ces personnes.

6.4 Pays-Bas

Aux Pays-Bas, il a été élaboré un projet de loi sur l'interdiction d'établir des distinctions injustifiées en tirant argument d'un handicap ou d'une maladie chronique. Ledit texte énoncera une liste de domaines et de cas dans lesquels ce type de distinction est interdit et une série de situations dans lesquelles l'interdiction en question ne s'applique pas ; en règle générale, la discrimination est jugée acceptable, soit si elle favorise des personnes souffrant d'une incapacité ou d'une maladie chronique, soit si elle est nécessaire et objectivement justifiée.

6.5 Norvège

Un comité a été créé afin d'étudier la situation des personnes handicapées en général, y compris la question de la discrimination.

¹ Citation des dispositions du Traité sur l'Union européenne prenant en compte la nouvelle numérotation du Traité d'Amsterdam, modifiant le traité sur l'Union européenne, les traités instituant la Communauté européenne et certains textes afférents.

6.6 Royaume-Uni

En mars 1998, le gouvernement a annoncé que la partie M de la loi sur les bâtiments devait être élargie aux nouvelles habitations.

Conformément à la loi de 1995 sur la discrimination des personnes handicapées, de nouvelles réglementations exigent que tous les futurs transports en commun terrestres (autobus, autocars, trains y compris les métros lourds et légers et taxis ayant une licence) soient entièrement accessibles aux personnes handicapées, y compris à celles qui se déplacent en fauteuil roulant.

En juillet 1999 l'assentiment royal a été accordé à la loi sur la Commission des droits des personnes handicapées qui est devenue opérationnelle en avril 2000. Cette Commission tendra à éliminer les discriminations à l'encontre des personnes handicapées, à réaliser l'égalité des chances, à promouvoir les bonnes pratiques, et à conseiller le Gouvernement.

III. DOMAINES EXAMINES

Les informations ci-après émanent des rapports sans que la liste soit exhaustive.

1. Enseignement (y compris l'enseignement fondamental et supérieur)

L'enseignement comprend l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur. Il convient d'identifier les mesures plus ou moins discriminatoires et celles visant à introduire le régime préférentiel.

1.1 L'école maternelle

En Angleterre et au Pays de Galles, le plan de développement de la maternelle prévoit que le jardin d'enfants soit accessible à tous les enfants âgés de 4 ans au moins, y compris ceux ayant des besoins particuliers en matière d'enseignement.

Dans certains *Länder* allemands (Brandebourg, Saxe-Anhalt) la loi reconnaît aux enfants handicapés le droit de fréquenter le jardin d'enfants à partir de 3 ans ; ils peuvent également fréquenter la garderie quand ils sont à l'école primaire. Dans les autres *Länder*, les enfants handicapés n'ont le droit de fréquenter la garderie que s'il reste de la place.

1.2 La scolarité

L'étude porte ici sur les types d'écoles disponibles et sur la manière dont est prise la décision d'envoyer l'enfant à telle ou telle école.

1.2.1 Priorité de l'enseignement ordinaire

Il ressort des rapports nationaux que le système scolaire comporte des établissements d'enseignement ordinaire et des établissements d'enseignement spécial pour les personnes handicapées. Tous les Etats membres signalent que les enfants handicapés suivent dans la mesure du possible l'enseignement ordinaire avec les autres enfants et adolescents. Généralement, les enfants handicapés bénéficient de cours supplémentaires et d'une assistance psychologique et pédagogique; ainsi, au Portugal, des équipes pédagogiques spéciales s'occupent des élèves handicapés intégrés dans le système éducatif ordinaire et une allocation est versée pour couvrir les frais supplémentaires occasionnés par la scolarisation d'un enfant dans un établissement spécialisé. Certains pays, par exemple la Pologne, opèrent une distinction entre enseignement ordinaire, enseignement intégré et enseignement spécial.

En règle générale, les systèmes éducatifs nationaux prévoient autant que possible l'intégration des enfants handicapés dans le système éducatif ordinaire en vue de réduire au maximum l'exclusion et la ségrégation. Un enfant ou un adolescent ne devrait être envoyé dans un établissement d'enseignement spécial que si son intégration dans l'enseignement ordinaire est devenue impossible ou le deviendra à bref délai, soit parce que l'enfant handicapé ne peut être éduqué avec les personnes non handicapées, soit parce que l'école ordinaire n'est pas en mesure de fournir le soutien éducatif et thérapeutique nécessaire. Les systèmes éducatifs de la France, de l'Espagne et de l'Allemagne donnent ainsi la priorité aux écoles ordinaires. Le système éducatif autrichien a été récemment modifié (*Schulorganisationsgesetz*) pour tenir compte de ce principe. Au Luxembourg, la loi de 1994 sur l'intégration dans l'enseignement a mis fin à la ségrégation des enfants handicapés dans le système éducatif. L'interaction au sein des écoles ordinaires est devenue prioritaire et est soutenue par des mesures psychologiques et thérapeutiques. En Angleterre et au Pays de Galles, la loi de 1996 sur l'enseignement exige que tout enfant ayant des besoins particuliers en matière d'enseignement, y compris les personnes handicapées, suivent les cours de l'enseignement ordinaire primaire et secondaire, si c'est ce que souhaitent les parents et pour autant que cela réponde aux besoins de l'enfant et que cela ne nuise pas à l'efficacité de l'enseignement dispensé aux autres enfants et à l'utilisation des ressources. Des dispositions similaires sont applicables en Irlande du Nord et en Ecosse.

L'approche généralement préconisée peut être qualifiée d'intégration totale dans l'enseignement ordinaire si possible, sinon d'intégration partielle - avec, pour autant que cela soit réalisable, la prise en compte du type de handicap et de la situation particulière de l'intéressé. A cet égard, la France (loi d'orientation sur l'enseignement de 1989), le Luxembourg (loi de 1944 sur l'intégration dans l'enseignement) et les Pays-Bas peuvent être cités à titre d'exemple.

Les lois des *Länder* allemands relatives à l'enseignement reconnaissent aux parents le droit de choisir. De même, l'art. 30 de la loi LXXIX de 1993 relative à l'éducation publique en Hongrie prévoit de laisser aux parents le choix de l'établissement d'enseignement de l'enfant handicapé.

En France, l'accent est mis sur l'importance de l'enseignement scolaire intégré associé à des écoles spéciales de haut niveau. On y trouve des écoles spéciales pour enfants handicapés, des classes spéciales dans les établissements d'enseignement ordinaire - et enfin, ce qui n'est pas de moindre importance - l'intégration d'élèves handicapés dans des classes ordinaires d'établissements généraux. La priorité est à l'intégration individuelle ou collective et les classes spéciales sont une étape intermédiaire intéressante parce qu'elle permet aux élèves handicapés d'être présents et intégrés au sein des écoles ordinaires.

En Estonie, en application de la loi de 1993 sur l'éducation préscolaire, une municipalité est tenue d'offrir à tous les enfants qui résident dans la circonscription relevant de sa compétence la possibilité de suivre un enseignement de base. Les enfants handicapés bénéficient de mesures spéciales.

1.2.2 Mise en œuvre du droit à l'enseignement intégré

Même si les dispositions du système éducatif national accordent aux enfants handicapés des écoles ordinaires la priorité à l'enseignement intégré, les parents ne réussissent pas toujours à faire valoir le droit de leur enfant handicapé à la scolarisation dans un établissement scolaire ordinaire. Mais encore faut-il qu'une autorité compétente en matière d'enseignement public décide où l'enfant handicapé suivra un enseignement.

1.2.2.1 Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, c'est à la collectivité locale compétente en matière d'éducation qu'il appartient de décider si l'enfant ou l'adolescent handicapé est capable de suivre l'enseignement ordinaire. Elle constate officiellement des besoins particuliers en matière d'enseignement des enfants qui éprouvent des difficultés significatives. Si cette évaluation démontre qu'il n'est pas judicieux de placer l'enfant ou l'adolescent handicapé dans un établissement d'enseignement ordinaire, la collectivité locale a le droit d'envoyer l'intéressé dans une école spéciale. En cas de contestation, les parents peuvent introduire un recours devant le tribunal indépendant compétent pour connaître les questions liées aux besoins d'enseignement et l'inviter à rendre une décision ou une sentence arbitrale. Ils peuvent également demander qu'il leur soit indiqué les voies de recours prévues.

1.2.2.2 Allemagne

En Allemagne, la Cour constitutionnelle fédérale (*Bundesverfassungsgericht*) a fixé (8 octobre 1997) des limites au droit de bénéficier d'un enseignement intégré. La Cour a, d'une manière générale, admis la notion d'enseignement intégré. Cependant, elle a également reconnu le bien-fondé de l'argument invoqué par la direction de l'école, selon lequel l'assistance spéciale requise pour l'élève gravement handicapé dépassait les capacités financières et organisationnelles de l'enseignement ordinaire; l'intéressé a donc été envoyé dans une école spéciale. La décision de soustraire un enfant à l'enseignement ordinaire et de l'envoyer dans une école spéciale peut être considérée comme une discrimination au sens de l'art. 3-3 de la Loi fondamentale allemande. Opérer une distinction entre l'enfant handicapé et les autres élèves est désavantageux pour l'enfant handicapé parce qu'il peut avoir un trajet plus long à parcourir pour se rendre à l'école, être contraint de se séparer de ses amis et d'abandonner son milieu de vie habituel. L'enseignement dispensé dans une école ordinaire concourt aussi à l'intégration sociale des personnes handicapées. Par conséquent, l'envoi de tous les élèves handicapés dans des écoles spéciales constituerait une violation de l'art. 3-3 susmentionné.

La Cour a déclaré que dans ce cas les autorités avaient fait leur possible et que les inégalités de traitement doivent être justifiées. Elle a admis comme raison suffisante le fait que l'école ordinaire, en raison de son manque d'effectifs et de capacités financières et organisationnelles n'était pas en mesure, dans ce cas particulier, de fournir l'aide pédagogique, psychologique et orthopédique nécessaire à l'enfant handicapé. Le *Land* n'est pas tenu de fournir toute l'aide imaginable, mais seulement l'aide susceptible d'être dispensée à un coût acceptable.

1.2.2.3 Norvège

En Norvège, l'arrêt Malvik rendu par la Cour Suprême semble admettre les grands principes susmentionnés. La Cour a jugé que, bien que l'élève demanderesse n'ait pas bénéficié de toute l'aide et de l'encouragement qu'elle aurait souhaités, elle avait néanmoins obtenu ce à quoi elle était légalement en droit de s'attendre. L'obligation de l'Etat de dispenser enseignement, aide et encouragement se limite à ce qui est possible compte tenu des effectifs et des ressources techniques et organisationnelles disponibles.

1.2.3 Mesures d'encouragement obligatoires pour les enfants handicapés des écoles ordinaires

En règle générale, l'Etat est tenu de donner aux élèves handicapés des écoles ordinaires les meilleures mesures éducatives, pédagogiques et psychologiques susceptibles de répondre à leurs besoins particuliers. Cependant, l'administration peut tenir compte des ressources effectivement disponibles en matière d'effectifs, de finances et d'organisation.

Certains Etats prennent toutefois des mesures visant à encourager effectivement les élèves handicapés des écoles ordinaires. A cet égard, mentionnons qu'en Finlande, en France (1990) et en Suède (1981), le langage des signes est reconnu comme un système de communication commun. Dispenser un enseignement aux élèves sourds-muets est obligatoire dans les écoles ordinaires en Finlande et en Suède. Au Royaume-Uni, l'accent placé sur l'enseignement ordinaire est inscrit dans la législation (voir paragraphe 1.2.1) et l'immense majorité des enfants suivent les cours dans l'enseignement ordinaire. En effet, 1 % d'entre eux seulement suit des cours dans l'enseignement spécial.

1.2.4 Mise en œuvre du droit à l'enseignement spécial

Seuls les rapports soumis par la délégation espagnole indiquent qu'une personne handicapée peut se prévaloir de la loi 13/82 pour bénéficier d'une assistance spéciale à l'éducation ou d'un enseignement dispensé dans des écoles spéciales.

Il existe en France des établissements spécialement conçus pour accueillir des personnes atteintes de certains types de déficiences et de handicaps.

Au Royaume-Uni, la loi de 1996 sur l'enseignement prévoit que les écoles et les collectivités locales responsables en matière d'enseignement identifient et prennent les mesures nécessaires pour les enfants ayant des besoins particuliers en matière d'enseignement, y compris lorsque ces besoins sont imputables à un handicap tel que défini dans la loi de 1995 sur la discrimination à l'encontre des personnes handicapées. La législation sur l'enseignement garantit à tous les enfants le droit de suivre le programme national. Les collectivités locales responsables de l'enseignement assurent la formation des enfants ayant des besoins particuliers en matière d'enseignement, y compris de ceux dont l'ampleur des besoins a fait l'objet d'une déclaration officielle, dans des écoles ordinaires et spéciales subventionnées, ainsi que dans des écoles gérées par des œuvres de bienfaisance ou par des organismes indépendants. Si les parents contestent la décision des collectivités locales, ils peuvent introduire un recours devant le tribunal spécialement compétent en la matière instauré en vertu d'une loi antérieure (loi de 1993 sur l'enseignement).

La Norvège a introduit des dispositions relatives à l'enseignement spécial dans les lois sur les écoles ordinaires, donnant à ceux qui en ont besoin le droit de bénéficier de mesures supplémentaires. C'est la question de l'application de ces dispositions - et de l'ampleur de l'aide pouvant être exigée en vertu de celles-ci - qui était examinée dans l'affaire Malvik susmentionnée.

1.3 L'enseignement supérieur

Il existe des dispositions relatives à l'accès et à l'aide dans l'enseignement supérieur.

1.3.1 L'accès à l'enseignement supérieur

En Espagne, aux termes de l'article 7 du décret royal 1060/92 du 4 septembre 1992, 3 % des effectifs universitaires sont réservés aux étudiants handicapés à 65 % ou plus, ou aux étudiants complètement sourds ou muets. Des règles spéciales régissent la procédure d'examen applicable aux personnes handicapées.

Au Portugal la législation prévoit la constitution d'un effectif spécial d'accès à l'enseignement supérieur réservé aux jeunes handicapés.

Dans ce contexte, il convient de mentionner que l'article 2.5 de la loi-cadre allemande relative aux universités (*Hochschulrahmengesetz*) oblige celles-ci à tenir compte des besoins spéciaux des étudiants handicapés.

Le Royaume-Uni ne compte aucun établissement d'enseignement supérieur (EES) qui soit spécifiquement destiné à accueillir des étudiants handicapés. En effet, toutes les formations relèvent de l'enseignement ordinaire. En tant qu'organes indépendants du gouvernement, les EES prennent seuls les décisions relatives à l'admission des étudiants et sont responsables de la gestion des bâtiments. Ils doivent donc en faciliter l'accès et prévoir un encadrement spécifique pour les étudiants handicapés qui semblent en éprouver le besoin. A l'instar d'autres établissements d'enseignement, les EES ne sont actuellement pas couverts par le titre III de cette même loi (fourniture de biens et services), ce qui signifie qu'ils ne sont pas légalement tenus d'organiser des cours pour les étudiants handicapés. Cependant, le titre IV de la loi impose de nouvelles obligations aux Conseils de Financement de l'Enseignement supérieur pour l'Angleterre et pour le Pays de Galles. Ceux-ci sont tenus de prendre en considération les besoins des étudiants handicapés et ne peuvent octroyer de subventions qu'aux EES ayant publié une déclaration officielle mentionnant clairement le type d'infrastructure offerte aux personnes handicapées. Ces déclarations doivent être publiées tous les trois ans, mais peuvent être mises à jour annuellement en cas de modification sensible des programmes proposés. Elles doivent décrire la politique générale actuelle et future, ainsi que les cours proposés et les activités envisagées. En Irlande du Nord, des obligations identiques sont imposées par les dispositions légales régissant l'octroi des subventions. La loi de 1992 sur l'enseignement postsecondaire et supérieur oblige les Conseils de Financement de l'Enseignement postsecondaire à garantir l'organisation d'une formation postsecondaire appropriée et suffisante en Angleterre et au Pays de Galles. Des modalités similaires sont applicables en Ecosse. Ce faisant, lesdits Conseils doivent tenir compte des besoins particuliers d'étudiants éprouvant des troubles de l'apprentissage et/ou souffrant d'un handicap. De surcroît, cette même loi oblige les autorités locales responsables de

l'enseignement à mettre en place tous types d'enseignement postsecondaire à temps plein et à temps partiel qui soient adaptés aux besoins des personnes âgées de plus de 16 ans, dans la mesure où les Conseils de Financement ne sont pas tenus d'organiser ce type d'enseignement.

1.3.2 Aides à l'enseignement supérieur

Divers types de traitements préférentiels sont mis en œuvre pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'enseignement supérieur et de se présenter aux examens universitaires.

1.3.2.1 Les bourses d'études

En matière de bourses d'études, les besoins des personnes handicapées sont pris en compte par, par exemple, dérogation à la limite d'âge fixée pour bénéficier d'une aide (Allemagne, Autriche), exonération partielle de l'obligation de remboursement (Allemagne), ou montant plus élevé de la bourse afin de couvrir des besoins spéciaux (Allemagne, Autriche, Belgique). Aux Pays-Bas, les règles générales sur les bourses s'appliquent normalement aux étudiants handicapés, mais la situation particulière de ces étudiants est prise en compte par le biais de mesures financières et d'autres aménagements.

Au Royaume-Uni, une assistance est accordée pour les aides techniques, l'aide à l'apprentissage et les frais supplémentaires. L'allocation pour étudiant handicapé est accordée aux étudiants à temps plein, en années diplômantes ou intermédiaires. Cette allocation couvre les frais de matériel spécialisé (jusqu'à 4 055 GBP pour la durée du programme), les frais d'aide personnelle non médicale (jusqu'à 10 250 GBP), les frais supplémentaires de transport (sans condition de plafond). Ces étudiants ont également droit à une allocation à vocation générale destinée à couvrir des frais n'entrant pas dans le champ d'autres allocations (jusqu'à 1 350 GBP). A partir de l'automne 2000, ces allocations devraient être accessibles également aux étudiants à temps partiel, dès lors que leur charge de cours est au moins égale à 50 % d'un programme à temps plein (l'allocation pour aide personnelle non médicale sera calculée au pro rata).

En Suède, le gouvernement adopte chaque année un décret de répartition fixant la part des crédits budgétaires que les universités devront affecter aux étudiants handicapés. En 1994-95, cette part représentait 0,15 % du budget.

En Pologne, à compter du 1^{er} janvier 1998, toute personne handicapée poursuivant des études à temps plein peut obtenir une bourse spéciale financée par des fonds publics.

1.3.2.2 Assistance fournie en période d'examen

A l'examen, l'étudiant handicapé peut avoir droit à un allongement du temps imparti pour passer ses épreuves et les modalités de l'examen peuvent être modifiées en fonction du handicap concerné : un étudiant sourd-muet, par exemple, présentera un écrit au lieu d'un oral. De telles dispositions s'appliquent dans les systèmes universitaires d'Allemagne, de Belgique et du Portugal. La France a également adopté un ensemble de mesures pour aménager les épreuves et examens des étudiants handicapés. En Belgique, cette aide ne se limite pas à la seule période des examens, mais est offerte pendant toute la durée des études.

La loi néerlandaise relative aux universités contient une disposition selon laquelle la commission d'examen est tenue de compenser les désavantages du candidat en lui facilitant la tâche ; il lui appartient de décider quel type de mesure accorder. En Autriche, l'article 27.5 de la loi relative aux universités contient une disposition analogue.

1.3.2.3 Dérogations aux modalités d'examen

Au Portugal, le système universitaire prévoit des dérogations aux modalités d'examen : l'étudiant handicapé est en effet dispensé de certaines épreuves.

En Allemagne, ces dérogations sont impossibles car la valeur probante de l'examen doit être conservée. Ce n'est qu'au niveau de l'apprentissage que le *Berufsbildungsgesetz* (art. 44 et 48) et le *Handwerksordnung* (art. 41 et 42b) prévoient certaines dérogations. En Autriche, la loi relative aux universités interdit toute dérogation.

2. Mobilité (y compris l'accès aux transports en commun)

Pour faciliter l'accès des personnes handicapées aux transports en commun, les Etats membres ayant soumis un rapport mettent en œuvre des politiques diverses fondées tant sur des normes antidiscriminatoires que sur des traitements préférentiels.

2.1 Les normes antidiscriminatoires

Certaines dispositions légales obligent les sociétés de transports en commun à garantir le libre accès des transports aux personnes handicapées. Des mesures similaires sont signalées en Allemagne, Espagne, France, Pologne et Royaume-Uni.

2.2 Le traitement préférentiel

Le plus souvent, la réglementation prévoit, dans certaines circonstances, un soutien financier aux mesures destinées à améliorer la mobilité des personnes handicapées et, par conséquent, l'accès aux transports en commun.

2.2.1 Réductions de tarif

En Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Luxembourg et Pologne, la loi a instauré des tarifs réduits sur les transports en commun pour les personnes handicapées (et en partie pour les personnes qui les accompagnent). Au Royaume-Uni, la réduction de tarif n'est pas obligatoire mais la loi de 1985 sur les transports autorise les collectivités locales à proposer des tarifs avantageux aux personnes handicapées. En outre, le programme Accès au Travail, instauré en vertu de la loi de 1973 sur l'emploi et la formation, intervient dans les frais supplémentaires que les personnes handicapées doivent supporter pour se rendre sur le lieu de travail (taxi ou autres moyens de transport, par exemple) par des moyens autres que les transports en commun. La législation allemande instaure des distinctions variant en fonction du type et du taux d'incapacité : seules les personnes atteintes d'une incapacité de 50 % au minimum et les personnes handicapées moteurs bénéficient de la gratuité des transports publics locaux en vertu de la *Schwerbehindertengesetz*.

2.2.2 Aide financière pour l'achat, l'adaptation et l'usage de véhicules

Certains Etats accordent aux personnes handicapées une aide financière pour l'achat de véhicules privés, qui, après adaptation, peuvent être conduits ou utilisés par des personnes atteintes d'un handicap physique (Allemagne, Autriche, Belgique, Pologne, Portugal et Royaume-Uni). Cette aide est en partie octroyée sous la forme d'une réduction d'impôt.

Par exemple, en Allemagne, les personnes atteintes d'une incapacité de 50 % sont exemptées de la taxe sur les véhicules à moteur. Il en va de même au Luxembourg à partir d'un taux d'incapacité de 30 %. En Espagne, toutes les personnes handicapées en sont exemptées. En Belgique, certaines personnes dont la déficience entraîne des problèmes de mobilité, peuvent obtenir une exonération de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) lors de l'achat d'une voiture destinée au transport de leur personne. La TVA est également allégée en Espagne et en Finlande pour ce type d'achat. En Autriche, les personnes gravement handicapées ne doivent pas acquitter la taxe sur les véhicules à moteur. Au Portugal, toute personne ayant un handicap physique ou des handicaps multiples dont l'incapacité dépasse un certain pourcentage est exonérée de la taxe sur les voitures lorsqu'elle achète une voiture pour son propre usage. Dans certains pays, la réduction ou l'exonération fiscale est associée à la présence de certains types de handicaps, alors que dans d'autres, ce n'est pas le cas.

Au Royaume-Uni, le programme «Motability», instauré en 1977, a pour but d'aider les personnes handicapées à se procurer un véhicule à des conditions intéressantes. Les bénéficiaires de l'allocation pour personnes handicapées qui perçoivent un complément d'aide à la mobilité peuvent utiliser cette somme pour prendre un véhicule en location chez Motability. Ce programme met des véhicules à disposition dans le cadre d'un contrat de location, de crédit-bail ou de location-achat et des fauteuils roulants et des scooters motorisés peuvent faire l'objet d'un contrat de location-achat. Actuellement, plus de 350.000 personnes bénéficient d'une aide dans le cadre de ce programme et environ 1 million de voitures ont été mises à disposition depuis le lancement du programme. Motability gère également le fonds pour l'équipement de mobilité (Mobility Equipment Fund - MEF). Ce fonds a été créé par le gouvernement en 1991 pour financer les aménagements à apporter aux véhicules pour offrir une plus grande mobilité aux personnes gravement handicapées conductrices ou passagères de véhicules. MEF reçoit 3 millions de GBP par an du Ministère des Affaires Sociales et l'allocation individuelle moyenne dépasse 8.000 GBP. Le programme Accès au Travail peut financer une partie des aménagements d'un véhicule si celui-ci est indispensable pour permettre à la personne handicapée de se rendre à son travail.

En Norvège, lorsque certaines conditions sont réunies, le régime national d'assurance octroie une voiture aux personnes handicapées.

2.2.3 Les subsides de l'Etat

L'Etat octroie des subsides aux investissements publics et privés dans des transports en commun aménagés en fonction des personnes handicapées (Allemagne, Espagne, France, Pays-Bas et Pologne).

En Espagne, les personnes atteintes d'un taux d'incapacité de 33 % (décret royal 383/84) bénéficient d'allocations de mobilité et peuvent obtenir le remboursement de leurs frais de transport.

2.2.4 Réductions fiscales

En Allemagne, les contribuables handicapés bénéficient d'un abattement plus élevé de l'impôt sur le revenu pour compenser les coûts supplémentaires. Certaines réductions de droits à payer ont cours en Autriche, où la vignette automobile est remboursée aux personnes handicapées. En France, la vignette automobile est gratuite pour les personnes handicapées.

2.3 L'amélioration de la mobilité

Par exemple, en Allemagne, en Autriche, en Espagne, en France, au Luxembourg, en Pologne, au Portugal et au Royaume-Uni, le code de la route prévoit un stationnement prioritaire pour les personnes handicapées.

Il convient de remarquer ici que la Cour suprême de justice de Madrid a décidé que les règles du stationnement prioritaire en faveur des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination illégale à l'encontre des personnes non handicapées.

Au Luxembourg et en Norvège, il existe des moyens de transport spéciaux pour les personnes handicapées. En Norvège, le tarif des transports spéciaux pour les personnes handicapées est le même que celui des transports en commun dans le périmètre de la même commune pour les personnes non handicapées.

En Allemagne, en Autriche, en Belgique, en France, aux Pays-Bas, au Portugal et au Royaume-Uni par exemple, les chemins de fer accordent une aide aux personnes handicapées s'ils annoncent leur voyage suffisamment à l'avance.

3. L'accessibilité de l'environnement bâti (y compris les bâtiments publics, les bâtiments privés ouverts au public et les bâtiments privés)

Dans ce domaine, des obligations imposées à certaines personnes ou à certaines institutions côtoient un soutien financier à des mesures volontaristes répondant aux besoins particuliers des personnes handicapées.

3.1 Les normes antidiscriminatoires

Les règles dans ce domaine visent seulement certains types de bâtiments.

3.1.1 Types de bâtiments visés

Dans plusieurs pays, des réglementations contraignantes sont applicables en matière de construction de bâtiments publics aux fins de rendre ceux-ci accessibles aux personnes handicapées. Le statut juridique de ces normes minimales varie d'un Etat membre à l'autre. En Allemagne, il s'agit des normes DIN et en Autriche, des normes ÖNORM. Elles ne confèrent aucun droit aux personnes handicapées mais sont incorporées dans d'autres règles ou principes. En Allemagne, seule la législation du *Land* de Berlin prévoit un droit de libre accès aux bâtiments publics pour toutes les personnes handicapées; mais cette mesure ne vise que les bâtiments neufs ou rénovés.

Dans d'autres pays, certaines dispositions légales contiennent des normes minimales à respecter, à savoir le libre accès aux bâtiments publics et aux bâtiments privés ouverts au public (Belgique, Espagne, Estonie, France, Pologne, Portugal). Aux Pays-Bas par exemple, tous les bâtiments publics doivent permettre le libre accès des personnes handicapées. Cependant, les dispositions dans ce domaine comportent des exceptions si nombreuses que les intéressés ne sont jamais sûrs de la garantie d'accessibilité. En France, le code de l'urbanisme ne pose pas d'exception concernant l'accessibilité des bâtiments ouverts au public. Depuis la loi de 1991, tous les bâtiments doivent être accessibles. Les locaux de travail, depuis 1991, doivent être accessibles aux personnes handicapées ; il s'agit le plus souvent de bâtiments privés. Au Portugal, des normes techniques ont été publiées afin d'améliorer l'accès aux bâtiments ouverts au public.

En Belgique, le permis de bâtir relatif à un immeuble public n'est accordé que si l'accès est garanti aux personnes handicapées. L'architecte, le constructeur et le propriétaire d'un cinéma ont été poursuivis en justice et condamnés au motif que la salle n'était pas accessible. La Région et la ville où se trouvait le cinéma ont également été condamnées pour avoir délivré le permis de bâtir.

Au Royaume-Uni, la section M de la loi sur les bâtiments prévoit la conception et la construction de nouveaux bâtiments accessibles aux personnes handicapées. Au terme d'une série de concertations, il a été annoncé que cette section s'étendrait désormais aux nouvelles habitations également. Elle ne s'applique pas aux immeubles existants et à l'élimination des obstacles. La loi de 1995 sur la discrimination des personnes handicapées exige que des aménagements raisonnables soient effectués pour tenir compte des exigences liées à l'exercice d'une activité professionnelle. Ces changements peuvent aller jusqu'à l'aménagement du lieu de travail. A compter d'octobre 1999, les fournisseurs de services devront prendre des initiatives raisonnables pour changer les pratiques, les politiques ou les procédures rendant impossible ou exagérément difficile l'utilisation d'un service par une personne handicapée et ils seront tenus d'éliminer tout obstacle physique en proposant leurs services par une autre voie raisonnable. A partir de 2004, les fournisseurs de services devront prendre des initiatives raisonnables pour éliminer, modifier ou éviter les caractéristiques physiques rendant impossible ou exagérément difficile l'utilisation d'un service par une personne handicapée.

L'art. IX de l'EGVG (*Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen*) autrichienne interdit de refuser l'accès d'un bâtiment public à une personne handicapée ou d'exercer une discrimination à son encontre en la matière. Il serait intéressant de savoir quelles sont les mesures visées par cette disposition.

La Communauté européenne a lancé une première initiative dans ce domaine avec une directive invitant les Etats membres à prévoir des règles législatives garantissant l'accès des ascenseurs à toutes les personnes handicapées.

3.1.2 Exception concernant les bâtiments existants

Les règles et réglementations d'accès ne s'appliquent en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en France, en Pologne et au Royaume-Uni qu'aux nouveaux bâtiments et aux bâtiments rénovés.

Il ressort des informations disponibles que seule l'Espagne, conformément à l'art. 1, titre IX de la loi 13/82 sur la mobilité et les barrières architecturales, exige que la construction, l'extension et la rénovation de bâtiments publics et privés, de passages publics, les parcs et les jardins soient réalisées de manière à garantir l'accessibilité et l'usage par les personnes handicapées. Les infrastructures, bâtiments, parcs et jardins existants seront progressivement aménagés. A cet égard, la Cour Suprême de justice a déclaré dans son arrêt du 9 mai 1986 qu'obligation est faite aux pouvoirs publics de garantir l'accès de leurs bâtiments. En vertu de l'art. 14 de la Constitution espagnole, les obstacles architecturaux gênants pour les personnes handicapées ne pourront demeurer en place. La situation est similaire en France et au Portugal. En Pologne, des fonds ont également été débloqués à cette fin.

En Hongrie, la loi LXXVIII de 1997 sur la mise en valeur et la protection de l'environnement construit exige que les bâtiments publics soient débarrassés de tout obstacle. L'art. 2 exige que ces bâtiments deviennent accessibles aux personnes handicapées.

3.2 Le traitement préférentiel

La législation de certains pays prévoit des mesures de soutien ; il s'agit essentiellement de subventions à la construction ou à l'aménagement de bâtiments publics et privés. Citons à titre d'exemple :

- les bâtiments ou immeubles d'habitation neufs répondant aux besoins des personnes handicapées font l'objet d'une aide financière s'ils remplissent certaines conditions (en Allemagne, si le bâtiment/l'immeuble d'habitation respecte les normes DIN et est destiné à des personnes à faible revenu ; aux Pays-Bas et dans la Région wallonne de Belgique, à condition que leur accès soit garanti à toutes les personnes handicapées; au Luxembourg, l'aide ne vise que les personnes atteintes d'un handicap physique) ;
- l'aménagement de bâtiments privés ou d'immeubles d'habitation dont les propriétaires sont atteints d'un handicap est subventionné par des organismes d'assurance et de prestations sociales (par exemple, le système de prestations sociales et d'assurance maladie en Allemagne ; divers organismes publics en Belgique; en France au titre de la loi du 30.6.1975. Au Royaume-Uni, des subsides à l'aménagement d'infrastructures

pour les personnes handicapées, gérés par les collectivités locales et accordés en fonction des revenus, permettent de financer partiellement le coût de l'aménagement des bâtiments privés) ;

- en Belgique, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale subventionnent le déménagement d'une personne handicapée, pour autant que le nouveau logement soit mieux adapté à ses besoins que l'ancien ;
- l'aménagement des bâtiments universitaires en vue de répondre aux besoins des étudiants handicapés est financé par le biais de fonds (par exemple, en Allemagne, l'Etat assure le financement à partir d'un certain niveau de coût ; en Suède, une fraction du budget des universités fait l'objet d'un contrôle visant à garantir qu'elle est effectivement consacrée aux besoins des personnes handicapées).

La loi finlandaise sur l'égalité de traitement en faveur des personnes handicapées stipule que les personnes gravement handicapées ont droit à des services et à une assistance dans le domaine de l'accessibilité. Mais les communes exercent un certain pouvoir discrétionnaire sur le contenu et l'organisation de ces services.

4. Orientation professionnelle, formation professionnelle et emploi

C'est dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelles et de l'emploi que l'on trouve le plus grand nombre de normes et réglementations destinées à éliminer les formes de discrimination existantes, à prévenir la discrimination et à favoriser l'intégration des personnes handicapées.

Il convient toutefois de remarquer qu'aucun des Etats membres participants ne confère aux personnes handicapées un droit individuel au travail.

4.1 Les normes antidiscriminatoires

Un certain nombre de systèmes juridiques contiennent des lois antidiscriminatoires.

Au Royaume-Uni, la loi de 1995 sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées stipule que toute discrimination opérée dans le domaine de l'emploi est illégale à tous les niveaux, à savoir recrutement, octroi d'avantages, formation, promotion, mise à la retraite et licenciement. Tout traitement moins favorable et injustifié accordé en raison d'un handicap est également visé par ces dispositions. Les entreprises de moins de 15 salariés, ainsi que d'autres secteurs comme l'armée et les compagnies aériennes, etc. ne sont pas visés par ces dispositions.

Cette loi déclare illégale toute discrimination exercée par des formateurs à l'encontre de personnes souffrant ou ayant souffert d'un handicap, que ce soit au moment où elles souhaitent s'inscrire à un stage de formation ou durant celui-ci. Un formateur adopte une attitude discriminatoire s'il réserve un traitement moins favorable à une personne à cause de son handicap et sans raison valable.

Toute personne handicapée estimant avoir été victime d'un traitement illégal peut s'adresser au tribunal du travail. Le Service de consultation, de conciliation et d'arbitrage [*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*] est compétent en la matière.

En Allemagne, le droit du travail ne contient pas de règle antidiscriminatoire analogue à l'art. 611 du Code civil allemand (BGB) prohibant la discrimination sexuelle. Les ONG demandent notamment que l'on introduise dans le code du travail une disposition imposant l'égalité de traitement entre personnes handicapées et personnes non handicapées durant toutes les étapes de la recherche d'un emploi. L'art. 45 du *Schwerbehindertengesetz* interdit à l'employeur de déduire du salaire le montant de l'allocation sociale perçue par un travailleur handicapé.

En Hongrie, la loi XXII de 1992 relative au Code du travail interdit la discrimination négative pour diverses raisons et au moins pour tout élément sans rapport avec l'emploi. Il serait intéressant de savoir si cette règle s'applique également au handicap.

En Norvège, une clause antidiscriminatoire (concernant notamment le recrutement et le licenciement) a récemment été ajoutée à la loi sur le milieu du travail, mais cette clause ne traite pas de la discrimination fondée sur le handicap.

En Suède, une proposition de loi antidiscriminatoire à l'égard des personnes handicapées dans le monde du travail vient d'être présentée. Elle contient des dispositions interdisant toute discrimination directe ou indirecte. Il y a discrimination directe lorsque la personne handicapée reçoit un traitement moins favorable qu'une personne non handicapée qui s'est trouvée ou se trouve dans une situation similaire. La situation est considérée comme similaire si la personne handicapée possède les mêmes aptitudes ou qualifications que la personne non handicapée. Mais l'interdiction vise également les cas où l'employeur est en mesure de procéder à des aménagements et où il est raisonnable de lui demander d'agir en ce sens. Il y a discrimination indirecte lorsqu'un employeur pourrait appliquer une règle, un critère ou une procédure apparemment neutres mais susceptibles d'entraîner un désavantage particulier pour la personne handicapée. Ces interdictions concernent l'emploi sous tous ses aspects : candidature, recrutement et emploi même. L'employeur ayant fait preuve de discrimination à l'encontre d'un travailleur peut être contraint d'acquiescer des dommages-intérêts pour violation de l'intégrité personnelle et manque à gagner.

En Pologne, les dispositions juridiques interdisant toute discrimination à l'encontre des personnes handicapées ont été prises sous forme d'un amendement à la loi de 1974, telle que figurant dans le code du travail; cet amendement est entrée en vigueur en 1996.

En France, la loi de 1990 interdisant toute discrimination à l'encontre des personnes handicapées a été incorporée dans le code du travail.

Toutes ces règles sont conformes à l'approche "classique" de l'idée antidiscriminatoire.

4.2 Les mesures préventives

On pourrait faire une distinction entre les mesures préventives générales et les mesures préventives individuelles.

4.2.1 Mesures préventives générales

Peuvent être qualifiées de mesures préventives générales les dispositions législatives ayant pour objet de modifier le marché du travail pour les personnes handicapées en général. Par exemple, les mesures de ce type n'exercent aucune influence sur la situation particulière d'une personne handicapée désireuse d'être recrutée, mais exercent une incidence sur les perspectives générales d'emploi des personnes handicapées.

4.2.1.1 Les quotas

Certains pays ont adopté des mesures préventives sous forme de quotas. Les entreprises d'une certaine taille sont alors tenues d'engager un nombre minimum de personnes handicapées. Cette disposition est applicable aux entreprises comptant au minimum 16 salariés en Allemagne, 20 salariés en Hongrie, 25 salariés en Autriche et en Pologne, et 50 en Espagne. En France, un quota de 6 % est applicable aux entreprises occupant plus de 20 salariés. Les quotas luxembourgeois sont applicables en fonction de la taille et du type d'entreprise ou d'institution. Dans le secteur public le taux tourne autour de 5 %, tandis que les entreprises du secteur privé sont tenues d'engager un travailleur handicapé par tranche de 25 salariés. Le quota applicable aux entreprises occupant 50 salariés au moins est de 2 %. Il est de 4 % pour les entreprises occupant 300 salariés au moins.

Il convient de faire remarquer ici que deux arrêts, l'un rendu par la Cour Suprême de justice espagnole (20.4.1993) et l'autre par la Cour constitutionnelle espagnole (3.10.1994), ont déclaré constitutionnelle la règle du quota applicable au secteur public, parce qu'elle ne créait aucune discrimination à l'encontre des personnes non handicapées.

En Belgique les quotas ne sont applicables que dans l'administration publique.

Dans certains pays, si cette obligation n'est pas respectée, une taxe doit être acquittée à titre de compensation. Les recettes ainsi obtenues sont transférées à un fonds de promotion exclusivement destiné à la mise en œuvre de mesures structurelles en faveur des personnes handicapées du pays concerné.

Des incitations supplémentaires ont été prévues dans ce système d'obligation pour encourager le recrutement de personnes handicapées qui rencontrent des problèmes particuliers sur le marché de l'emploi. Ainsi un apprenti handicapé (en Allemagne et en Autriche) ou une personne handicapée en fauteuil roulant, etc. peut être engagé à la place de deux, voire trois personnes handicapées.

4.2.1.2 Subsidés octroyés en vue de soutenir l'emploi de personnes handicapées

Dans certains pays, l'Etat prend à sa charge, sous forme de subsides, une partie du coût salarial des personnes handicapées au lieu d'édicter des règles antidiscriminatoires complémentaires. Ce système vise à compenser la perte de productivité éventuelle due à la présence de personnes handicapées dans un environnement de travail ouvert. Les entreprises de ce pays ne bénéficient de subsides que si elles garantissent l'égalité des salaires entre personnes handicapées et personnes non handicapées.

En Espagne, l'employeur touche une subvention de 500.000 ESP et une prime de 150.000 ESP à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il touche une subvention de 550.000 ESP si un contrat d'apprentissage conclu avec une personne handicapée est converti ensuite en emploi à durée indéterminée.

Les coûts d'aménagement de lieux de travail répondant aux besoins des personnes handicapées peuvent être couverts au moins partiellement par des institutions publiques (Allemagne, Autriche, Belgique, Pologne, Portugal). Au Luxembourg, dans le cadre d'une mesure d'intégration professionnelle, les coûts d'aménagement du lieu de travail sont remboursés en partie ou en totalité par le Département des travailleurs handicapés (article du 12.11.1991 sur les travailleurs handicapés).

Les subsides peuvent aussi être financés par un fonds alimenté par la taxe de compensation versée par l'employeur qui ne respecte pas l'obligation d'embaucher des personnes handicapées. En Autriche, des primes issues de ce fonds sont versées aux entreprises qui emploient des personnes handicapées comme apprentis (Loi sur l'emploi des personnes handicapées).

En Espagne, le décret royal législatif 1/95 prévoit une réduction de 50 % de la cotisation de sécurité sociale de l'employeur qui passe des contrats de formation avec des travailleurs handicapés. Le même taux de réduction est également accordé à l'employeur qui réintègre

une personne handicapée dans le poste de travail qu'elle occupait auparavant (Décret royal 1451/83). Les entreprises employant des personnes handicapées bénéficient d'un traitement préférentiel en cas de contrat avec le gouvernement (Loi 13/95).

En Pologne, les entreprises bénéficiaient de réductions d'impôt supplémentaires jusqu'à fin 1999 si elles atteignaient un quota de 7 % de travailleurs handicapés (à plein temps).

En Autriche, en Espagne (jusqu'à 400.000 ESP), en Pologne et au Portugal, les personnes handicapées peuvent bénéficier de subventions ou de prêts à la création d'entreprises.

Le Portugal a pris des mesures pour aider les personnes dont la capacité de travail est réduite à travailler à domicile.

L'Irlande a innové récemment en continuant de verser aux bénéficiaires d'une prestation d'invalidité ou d'une pension d'aveugle une partie de ces allocations pendant un certain temps après qu'ils ont commencé à occuper un poste nouvellement créé. Ces personnes continuent aussi de toucher d'autres prestations. En outre, les employeurs qui créent des postes peuvent être exonérés des cotisations patronales de sécurité sociale pendant deux ans. Toutes ces mesures font partie d'un programme d'aides à l'emploi géré par la commission nationale de réadaptation.

4.2.2 Mesures préventives individuelles

Sont définies comme des mesures préventives individuelles, les dispositions législatives qui visent à améliorer la situation particulière des personnes handicapées et à compenser leurs déficiences pour leur permettre de répondre aux demandes du marché du travail.

4.2.2.1 Formation et orientation professionnelles spéciales ou complémentaires

Il existe dans le domaine de la formation et de l'orientation professionnelles des types de mesures préventives individuelles destinées aux personnes handicapées. En Allemagne, en Autriche, en Espagne (décret royal 631/93), au Luxembourg (loi du 12.11.1991), en Pologne et au Portugal par exemple, ces personnes ont droit à une orientation professionnelle et à des stages spéciaux de formation professionnelle, voire à l'éducation complémentaire. Cette mesure fait partie des systèmes sociaux ou des prestations sociales de ces pays.

En Allemagne, l'employeur est tenu de garantir un traitement préférentiel aux travailleurs handicapés dans le cadre de la formation professionnelle et en cours d'emploi (art. 14.2 de la *Schwerbehindertengesetz*). Si l'employeur ne remplit pas cette obligation, il est passible d'une amende (art. 68.1 n° 7 *Schwerbehindertengesetz*).

Au Royaume-Uni, les personnes handicapées ont pour la plupart un accès immédiat aux programmes d'emploi et de formation s'adressant aux chômeurs de longue durée (six mois ou plus). Une orientation professionnelle venant compléter celle offerte par les centres de placement sur le marché ordinaire peut être obtenue par le biais d'équipes spécialisées du service national de l'emploi. Ces équipes proposent des conseils en matière d'emploi et de formation, des évaluations des capacités professionnelles et un accès aux programmes de réadaptation professionnelle, de travail et d'emploi assisté.

4.2.2.2 Les établissements de travail protégé

La plupart des pays assurent un emploi et/ou une formation dans des établissements de travail protégé aux personnes qui ne peuvent trouver - provisoirement du moins - un emploi sur le marché du travail en raison de leur incapacité.

En Allemagne, une personne handicapée se trouvant dans l'impossibilité de trouver un emploi ne peut prétendre à l'emploi en atelier protégé car ce droit ne concerne que les personnes pour lesquelles les mesures ordinaires d'orientation professionnelle sont insuffisantes ; ces personnes sont d'ailleurs censées être capables de produire un minimum de produits utilisables. Afin d'améliorer la situation juridique des personnes handicapées en atelier protégé, la législation prévoit qu'elles doivent être traitées comme des salariés ordinaires et que leur travail doit être correctement rémunéré. Ces personnes ont également la possibilité d'introduire une action devant les tribunaux du travail.

En Autriche, les personnes handicapées travaillant en atelier protégé sont rémunérées selon le barème fixé dans la convention collective applicable à leur secteur d'activité. Elles sont donc considérées comme des travailleurs non handicapés.

En Allemagne et en Autriche, les entreprises qui passent des contrats avec des ateliers protégés perçoivent des primes ou des avantages analogues.

En France, il existe des centres d'aide par le travail (CAT) et des ateliers protégés (AP), dont l'objectif principal est de fournir un emploi et qui ont aussi pour mission d'aider les personnes handicapées à trouver un emploi sur le marché du travail. Ces ateliers protégés et les centres de distribution du travail à domicile (CDTD) leur fournissent du travail et un emploi compte tenu de leur aptitude réduite au travail. Les ateliers protégés et les CAT se fixent une période de six mois pour évaluer l'aptitude au travail des personnes handicapées et sont parfois amenés à constater une insuffisance de capacités qu'ils ne peuvent compenser. Le niveau de rémunération garanti par les ateliers protégés ou les centres de distribution du travail à domicile varie entre 90 et 130 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), tandis que la garantie de ressources offerte par le CAT représente 100 à 110 % du SMIC ; en d'autres termes, les personnes handicapées sont rémunérées en fonction de leur travail et l'Etat comble la différence entre la rémunération

et la garantie. Le CAT et l'atelier protégé diffèrent en ce sens que les personnes handicapées qui travaillent dans le cadre du CAT ont besoin de beaucoup d'assistance et d'encouragement. Ils sont moins traités comme des travailleurs que comme des personnes qui ont besoin des services dispensés par le personnel du CAT. Le travailleur handicapé en atelier protégé, à la différence de celui employé par un centre d'aide par le travail, est un salarié à part entière. Il est titulaire d'un contrat de travail. Le code du travail et la convention collective de la branche d'activité lui sont applicables, que l'employeur soit une entreprise ou une association (art. L. 323-32 du code du travail). Son salaire est cependant diminué pour tenir compte de son handicap, sans pouvoir être inférieur à 35 % du SMIC (art. D. 323-25.2 du code du travail). Il est complété par la garantie de ressources.

La Pologne également offre du travail et des formations en ateliers protégés et a mis en place un système d'aides financières et d'exonérations pour les ateliers protégés.

En Espagne, il y a des ateliers protégés, des Centres spéciaux d'emploi s'adressant aux personnes dont l'aptitude au travail représente au moins 33 % de l'aptitude normale au travail. Si ce pourcentage est inférieur, ces personnes sont dirigées vers un Centre occupationnel.

Au Luxembourg, des dispositions analogues d'égalité de traitement des personnes handicapées en ateliers protégés verront le jour sous peu.

Il a déjà été signalé que le temps partiel n'est pas prévu par les ateliers protégés ; les femmes handicapées ayant des enfants dont elles doivent s'occuper sont donc particulièrement désavantagées. Un autre problème est celui du salaire des personnes handicapées travaillant dans ces ateliers ; en général, une disposition prévoit que ces personnes touchent un salaire équitable par rapport à un emploi "normal" et fixe un seuil qui ne peut être inférieur au salaire minimum national.

4.2.2.3 Autres mesures spéciales ou complémentaires pour vaincre les obstacles à l'emploi

Plusieurs pays ont adopté des dispositions législatives définissant des mesures spéciales pour les personnes handicapées. Au Royaume-Uni, par exemple, la loi sur les personnes handicapées (emploi) prévoit des ateliers protégés pour les personnes gravement handicapées.

4.3 Les mesures de soutien

Comme il a été dit précédemment, un travailleur handicapé ne peut se passer d'une protection juridique tenant compte de ses besoins particuliers. C'est pourquoi les codes du travail de la plupart des pays contiennent des dispositions visant à protéger les intérêts particuliers des personnes handicapées dans une relation de travail. Au Portugal, par exemple, les employés handicapés du secteur public ont des horaires flexibles.

4.3.1 Protection en cas de licenciement

En Allemagne, en Autriche et en France, les travailleurs handicapés bénéficient d'une protection juridique particulière en cas de licenciement. Une personne handicapée ne peut être licenciée qu'avec l'autorisation des pouvoirs publics (*Hauptfürsorgestelle* en Allemagne, *Behindertenausschuß* en Autriche). Ceux-ci jouissent à cet égard d'un pouvoir discrétionnaire et doivent mettre en balance l'intérêt du travailleur handicapé à conserver son emploi d'une part, et l'intérêt de l'employeur à mettre fin au contrat de travail d'autre part. Dans certains cas, par exemple lors de la fermeture d'une entreprise, les autorités publiques sont limitées dans leur pouvoir de décision. Cette autorisation impérative des pouvoirs publics protège la personne handicapée en cas de licenciement et la dispense de devoir entamer une action en justice contre son employeur. Ce type de procédure présente souvent des difficultés pour les personnes handicapées.

Au Royaume-Uni, la loi de 1995 sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées exige que tout licenciement, y compris les départs obligatoires à la retraite anticipée d'un travailleur handicapé pour un motif ayant trait au handicap, soit justifié par des raisons suffisantes que des aménagements raisonnables n'auraient pas suffi à faire disparaître. Ainsi, il peut être justifié de mettre un terme au contrat d'emploi d'un salarié dont le handicap l'empêche désormais de remplir ses principales fonctions, pour autant qu'il soit impossible de procéder à des aménagements (lui confier un autre poste vacant dans l'entreprise) ou qu'il soit déraisonnable d'obliger l'employeur à prendre cette initiative.

4.3.2 Protection médicale

En France, l'employeur ne peut mettre un terme au contrat de travail sans avoir obtenu au préalable l'avis du médecin de l'entreprise et il est également tenu de reclasser l'intéressé si cela se révèle impossible ou si le handicap est permanent. On considère qu'il s'agit d'un licenciement et le travailleur a droit à la prime de licenciement prévue par le contrat de travail.

Pour protéger les personnes handicapées contre le surmenage, les codes du travail allemand et autrichien prévoient des congés supplémentaires et des restrictions en matière de travail de nuit et/ou d'heures supplémentaires. La *Schwerbehindertengesetz* allemande fait

obligation à l'employeur de confier au travailleur handicapé un poste de travail correspondant à ses capacités (art. 14.2). Toutefois, cette règle ne confère pas à la personne handicapée un droit légal à un type de travail donné.

Des règles similaires sont applicables en Pologne : les personnes handicapées y ont droit à un congé annuel de réadaptation de deux semaines ; certaines catégories de personnes handicapées ont droit à des journées de travail plus courtes sans perte de salaire. En Allemagne, les travailleurs handicapés ont parfois droit à des jours de congés supplémentaires.

4.3.3 L'environnement de travail

En Norvège, la loi sur l'environnement de travail contient des dispositions faisant obligation à l'employeur d'adapter les lieux de travail aux besoins des travailleurs, y compris des personnes handicapées. Au Royaume-Uni, en vertu de la Loi de 1995 sur la discrimination des personnes handicapées, l'employeur doit définir les besoins de celles-ci et procéder à des "aménagement raisonnables" lorsque les lieux et les conditions de travail présentent des désavantages importants pour les personnes handicapées. En Allemagne, la *Schwerbehindertengesetz* contient une norme analogue, dont l'application doit toutefois tenir compte des moyens financiers de l'employeur. Au Luxembourg, la réglementation grand-ducale du 13.6.1979 sur la sécurité dans la fonction publique et l'administration locale met l'accent sur l'obligation d'aménager les lieux de travail en fonction des besoins des personnes handicapées.

4.3.4 Représentation spéciale des intérêts des personnes handicapées dans l'entreprise

En Allemagne, l'employeur doit désigner une personne chargée spécifiquement des questions concernant les personnes handicapées. En Allemagne et en Autriche, les entreprises occupant un certain nombre de travailleurs handicapés doivent prévoir une représentation spéciale; à l'instar du comité d'entreprise, cette instance doit défendre les intérêts des personnes handicapées. Le représentant des personnes handicapées a le droit d'être informé par l'employeur et de participer à la prise de décision. Il doit être consulté, par exemple, avant le licenciement d'un travailleur handicapé.

5. Aides techniques

Dans la plupart des pays, les frais d'installation d'aides techniques dans les véhicules, les maisons ou les appartements et sur le lieu de travail, ainsi que le matériel orthopédique et autre sont remboursés, au moins partiellement, par la sécurité sociale, par tout autre organisme assimilé ou grâce à un prélèvement sur le budget de l'Etat. Il n'est pas encore possible de résumer l'éventail des aides techniques fournies dans les Etats membres.

On se contentera de noter que l'Allemagne a également instauré l'allégement de la TVA sur l'achat ou la location d'articles orthopédiques ; la même disposition a été prise au Portugal. Au Royaume-Uni, bien que tous les biens de consommation soient soumis à la TVA, celle-ci n'est pas perçue pour la fourniture aux personnes handicapées de fauteuils roulants, de lève-malades, d'élévateurs, d'escalators, de certaines alarmes et certains véhicules à moteur, de fournitures sanitaires, de fournitures médicales et chirurgicales et autres fournitures et matériels exclusivement destinés aux personnes handicapées.

En Allemagne, selon les grands principes exprimés par la Cour constitutionnelle dans l'arrêt du 8 octobre 1997, la Loi fondamentale oblige l'Etat à prendre en charge les aides techniques indispensables pour permettre aux personnes handicapées de participer dignement à la vie sociale. La Constitution française contient aussi ces principes fondamentaux découlant de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

Bien que l'Etat soit tenu de fournir des aides techniques nécessaires aux personnes handicapées, les arrêts susmentionnés laissent supposer qu'il n'est pas obligé de compenser tous les désavantages existants mais seulement de fournir toutes les aides techniques possibles compte tenu des effectifs et des moyens financiers et organisationnels dont il dispose. L'Etat doit au minimum répondre aux besoins fondamentaux.

La plupart des Etats sont cependant libres de choisir le genre d'aides techniques ou organisationnelles qu'ils entendent fournir et jouissent, dans ce contexte, d'un pouvoir discrétionnaire.

A cet égard, la loi finlandaise de 1992 sur le statut et les droits des patients contient des dispositions expresses. Cette loi stipule en effet que les intéressés ont droit aux soins de santé dans les limites des disponibilités du moment. En Norvège, les aides techniques font partie intégrante des droits au titre de la loi nationale sur l'assurance.

6. Loisirs, sports et activités culturelles

Parmi les mesures légales dans ce domaine, citons l'allégement de la redevance sur les téléviseurs et les radios (Allemagne, Autriche, Belgique, France, Royaume-Uni), le sous-titrage des programmes et l'obligation faite à la Commission indépendante de la télévision d'élaborer un code aux fins de favoriser la compréhension et le suivi de programmes par les personnes atteintes de déficiences sensorielles (Royaume-Uni). Des mesures de ce type ont aussi été prises au Portugal.

7. Discrimination sexuelle (y compris les violences sexuelles, les violences sur les personnes et dans les établissements de santé, le droit de fonder une famille, le droit à la maternité et à la paternité)

Dans ce domaine de la législation, on n'a trouvé ni dispositions antidiscriminatoires expresses, ni dispositions relatives à l'égalité de traitement. Aucune restriction juridique à la sexualité des personnes handicapées n'a été constatée.

7.1 Le droit à la maternité et à la paternité

Aucun des Etats participants ne refuse aux personnes handicapées le droit à la maternité ou à la paternité. Certains pays ont toutefois adopté des dispositions légales relatives à la stérilisation.

7.1.1 Espagne

Selon l'article 156 du code pénal espagnol, la stérilisation de personnes atteintes d'une incapacité pour cause de déficience mentale grave est admise, pour autant qu'elle ait été autorisée par le juge.

7.1.2 Allemagne

La stérilisation des personnes handicapées est également admise en Allemagne à certaines conditions. Si la personne handicapée est incapable de comprendre les raisons possibles de sa stérilisation, son tuteur doit consentir à la stérilisation et celle-ci doit être autorisée par le juge des tutelles. Toutefois, cette autorisation ne sera donnée qu'au vu d'un rapport médical, social, psychologique et pédagogique établi par un spécialiste aux fins de justifier la mesure envisagée. L'art. 1905.1 du Code civil énumère expressément les raisons acceptables de la stérilisation. Les seules raisons acceptables sont les suivantes :

1. un risque spécifique de grossesse,
2. la grossesse mettrait en danger la vie et la santé de la personne handicapée,
3. la grossesse ne peut être évitée en recourant à d'autres mesures, comme l'usage de moyens de contraception.

7.1.3 France

En France, la stérilisation n'est pas expressément nommée dans le code pénal, mais elle est assimilée à une mutilation. La stérilisation n'est licite que si elle est médicalement nécessaire et s'il n'existe aucune autre solution moins rigoureuse.

7.1.4 Royaume-Uni

Toute demande (sans raison médicale) de stérilisation d'une personne handicapée incapable de donner un consentement éclairé doit être entendue par un juge de première instance. Les intérêts de la personne handicapée sont représentés par l'Official Solicitor.

7.2 Le droit au mariage

Le droit civil d'un certain nombre d'Etats exige la pleine capacité en cas de mariage ou en matière familiale. Or, cette condition n'est pas remplie par toutes les personnes handicapées. Les personnes ne jouissant pas de la pleine capacité légale et placées sous tutelle ou curatelle doivent être représentées par leur tuteur ou le juge des tutelles qui doit donner l'autorisation.

7.3 Violence sexuelle, violence contre les personnes placées en institution

Certains codes pénaux interdisent expressément toute violence sexuelle à l'encontre des personnes handicapées et des personnes en institution. L'amendement au Code pénal allemand entré en vigueur le 4 avril 1998 accroît la sévérité des dispositions relatives à ce type de violences. A présent, toute personne se livrant à des actes sexuels sur une personne handicapée qu'elle est chargée de soigner est passible d'une peine d'emprisonnement d'un maximum de cinq ans (art. 174 c du Code pénal allemand et le Code pénal portugais). En cas de viol d'une personne incapable de résister en raison de son handicap par la personne chargée de lui donner des soins, la peine peut aller jusqu'à dix ans d'emprisonnement (art. 179 du Code pénal allemand). Le Code Pénal portugais contient des dispositions qui prévoient l'aggravation de la peine en ce qui concerne les crimes commis contre des personnes handicapées.

Au Royaume-Uni, les articles 7, 9, 21, 27 et 29 de la loi de 1956 sur les abus sexuels [*Sexual Offences Act*] et l'article 128 de la loi sur la santé mentale [*Mental Health Act*] contiennent des dispositions analogues. Ces règles ne diffèrent que par l'importance de la peine.

8. Revenu (du point de vue de l'autonomie économique et de l'égalité des chances, à l'exclusion des prestations sociales)

En ce qui concerne le revenu des personnes handicapées, il faut se rappeler que la présente étude comparative ne prend pas en considération les systèmes de sécurité sociale et de prestations sociales. Pour cette raison, les Etats prônant l'approche du traitement préférentiel et de la compensation des désavantages existants ne feront l'objet que d'une comparaison partielle.

8.1 Les normes antidiscriminatoires

Dans un certain nombre de pays ayant soumis un rapport, la loi interdit le paiement d'un salaire plus faible au motif de la capacité de travail réduite de la personne handicapée (Allemagne, Autriche et Luxembourg).

Au Royaume-Uni, les dispositions de la loi de 1995 sur la discrimination des personnes handicapées sont applicables à l'emploi sous tous ses aspects, y compris les conditions et modalités d'emploi. Cela ne signifie pas pour autant qu'il soit nécessairement illégal d'offrir des conditions moins favorables. Un tel contrat peut être justifié s'il existe des raisons matérielles et substantielles qu'aucun aménagement raisonnable ne permet d'éliminer. Par exemple, si une personne handicapée produit nettement moins que les autres travailleurs effectuant un travail similaire, même après les aménagements requis, et si son travail est de qualité égale à celui des autres travailleurs effectuant un travail similaire, l'employeur pourrait être fondé à accorder à l'intéressée une rémunération inférieure, proportionnelle à son manque de productivité si celui-ci a une incidence sur la valeur de la contribution apportée par la personne handicapée à l'entreprise.

8.2 Le traitement préférentiel

Les traitements préférentiels - hors prestations sociales - peuvent prendre la forme de réductions d'impôt, de garanties de revenu minimum, de réductions de frais divers et d'incitants financiers.

8.2.1 Les réductions d'impôt

Certains pays prévoient des réductions d'impôt sur le revenu des personnes handicapées (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Luxembourg, Pologne et Portugal).

8.2.1.1 Les réductions générales

La législation fiscale allemande (art. 33 b de la loi relative à l'impôt sur le revenu) prévoit des abattements généraux (montant standard) sur l'impôt sur le revenu pouvant aller de 600 DEM (pour un taux d'incapacité de 25 % au moins) à un maximum de 7.200 DEM (pour un taux de 90 % au moins). Ces abattements sont transférables d'un enfant sans emploi à ses parents.

En Belgique, le code des impôts sur les revenus prévoit des abattements plus élevés pour les ménages ayant à charge une personne ayant un handicap de 66 % au moins.

En Espagne, la législation fiscale contient des dispositions analogues. Au Luxembourg, la fiscalité prévoit des réductions d'impôt qui varient selon qu'il s'agit de contribuables atteints d'un handicap ou ayant des dépendants handicapés.

En France, les personnes atteintes d'un taux d'incapacité de 40 % au moins bénéficient d'un abattement d'impôts lié à la situation familiale.

Au Royaume-Uni, les personnes enregistrées comme malvoyantes et incapables d'exécuter des travaux impliquant l'exercice de la vue peuvent demander un abattement d'impôts de 1.280 GBP maximum.

8.2.1.2 Les réductions visant à compenser les dépenses supplémentaires

Selon la législation fiscale de certains pays, les personnes handicapées peuvent en outre bénéficier de réductions d'impôt visant à compenser les dépenses supplémentaires occasionnées par leurs besoins particuliers. Sont ainsi déductibles les frais médicaux, les mesures de réadaptation, les cures, les aides techniques, les transports spéciaux, les frais d'auto-école ou les frais scolaires résultant de mesures spéciales de promotion scolaire.

Par ailleurs, il existe d'autres types de réductions fiscales en faveur des personnes handicapées, à savoir une réduction du montant de la vignette d'un véhicule à moteur, une réduction de la taxe payable lors de l'achat d'un bien immobilier, un allègement de la TVA lors de l'achat d'un véhicule à moteur à usage personnel ou lors de l'achat ou de la location des articles orthopédiques susmentionnés.

8.2.1.3 Les réductions en faveur des parents d'un enfant handicapé

A certaines conditions, les frais de garderie de jour d'un enfant handicapé peuvent être déduits du montant des impôts (en Allemagne, jusqu'à un maximum annuel de 4.000 DEM pour le premier enfant handicapé et de 2.000 DEM pour chaque enfant successif).

En Allemagne, la loi relative à l'impôt sur le revenu autorise également une déduction d'un montant annuel maximum de 1.800 DEM si une aide ménagère est nécessaire. Selon les art. 33a.3. 4, et 10.1 n° 8, une aide ménagère s'impose si l'enfant du contribuable a un taux d'incapacité de 45 % au moins.

De surcroît, le droit fiscal allemand prévoit des réductions pour les ménages avec enfant. Ainsi, la réduction générale (montant standard) par enfant jusqu'à l'âge de 18 ans peut s'appliquer sans limite d'âge tant que l'enfant handicapé ne dispose pas d'un revenu annuel propre de 12.000 DEM au moins (art. 62 et suivants et loi relative à l'impôt sur le revenu). Toutefois, il convient de noter que le calcul du revenu de l'enfant prend en compte les prestations sociales, raison pour laquelle la réduction d'impôt prévue aux art. 62 et suivants

est très souvent inapplicable. Une réduction fiscale d'un montant annuel maximum de 11.000 DEM est applicable si l'enfant handicapé suit une formation et vit dans son propre logement. Une réduction de l'impôt confessionnel d'un montant maximum de 6.000 DEM par an peut également être sollicitée.

En Belgique et au Luxembourg, les allocations familiales sont plus élevées s'il s'agit d'un enfant handicapé.

8.2.2 Le revenu minimum garanti

En Belgique, en France (SMIC), en Hongrie, en Espagne et au Luxembourg, un revenu minimum est garanti. En Autriche, les personnes handicapées travaillant dans des ateliers protégés sont rémunérées selon le barème fixé dans la convention collective applicable à leur secteur d'activité. Elles sont donc traitées comme des travailleurs non handicapés.

En Espagne, le décret royal 383/84 prévoit une allocation minimale correspondant aux besoins élémentaires de ceux qui n'ont aucun moyen de subsistance et ne sont pas en mesure de travailler en raison d'un taux d'incapacité de 65 % minimum.

En Belgique, les personnes handicapées reçoivent des allocations dont l'objet est de couvrir les frais supplémentaires d'intégration et de compenser la capacité de gain réduite. Ces prestations n'entrent pas dans le calcul de l'impôt. Il en va de même en Autriche. La situation est similaire en France, où des prestations sociales viennent compléter le revenu des personnes handicapées.

Au Royaume-Uni, les personnes gravement handicapées travaillant dans le cadre du programme Aide à l'Emploi sont rémunérées en fonction du barème et non de leur niveau de productivité.

8.2.3 La réduction des cotisations

En Allemagne, la gratuité des soins ou des cotisations réduites compensent le manque à gagner dû aux soins médicaux dispensés aux personnes handicapées.

8.2.4 Les incitants financiers

En Allemagne, la législation sur la construction prévoit des incitants financiers sous forme de subsides ou de prêts accordés à une personne handicapée qui fait construire une maison ou un logement.

9. Soins médicaux

Les rapports nationaux ne font pas mention de normes ou réglementations particulières concernant les personnes handicapées. Généralement, l'Etat garantit des soins médicaux à tous ceux qui en ont besoin et des mesures de réadaptation à toutes les personnes ayant de tels besoins, qui ne sont pas nécessairement des personnes handicapées. Les besoins particuliers sont pris en considération (en Pologne, par exemple).

10. Autres services fournis au public (y compris l'assurance)

10.1 Protection sociale et autres prestations

Selon les dispositions nationales en matière de protection sociale ou de sécurité sociale, les personnes handicapées bénéficient dans certains cas d'une pension de l'Etat et d'une couverture sociale de longue durée. Les parents d'un enfant handicapé ont également droit à des prestations spéciales. Certaines prestations sociales ordinaires sont versées plus longtemps aux personnes handicapées qu'aux personnes non handicapées (la pension des orphelins en Allemagne, par exemple).

En règle générale, les personnes handicapées sont couvertes par l'assurance maladie-invalidité. En Allemagne, un enfant handicapé incapable de subvenir à ses besoins est couvert par l'assurance-maladie de ses parents pendant toute la durée de son éducation, sans limite d'âge.

En Estonie, un projet de loi porte sur les prestations sociales destinées aux personnes handicapées ; l'objectif est de verser à ces personnes des indemnités couvrant les frais supplémentaires occasionnés par leur handicap.

10.2 L'assurance

En ce qui concerne l'assurance privée, les personnes handicapées rencontrent des problèmes qui varient en fonction du type de handicap. Le rapport de la délégation belge fait mention de difficultés rencontrées au niveau de l'assurance automobile. En Allemagne et en France, les compagnies d'assurance privées et les sociétés d'assurance mutuelle opèrent une sélection des risques lorsque le facteur santé prédomine. La même situation prévaut dans d'autres pays, tels que le Portugal.

11. Accès à l'information (y compris aux technologies de l'information)

Les informations sont rares en ce qui concerne les normes antidiscriminatoires pertinentes ou les dispositions encourageant l'accès à l'information.

Les personnes handicapées ont droit à une remise spéciale sur leurs dépenses de téléphone (Allemagne, Belgique, Pologne) et peuvent disposer d'un équipement téléphonique spécial adapté à leur type de handicap. C'est notamment le cas des sourds-muets (Allemagne, Pologne, Royaume-Uni).

En Allemagne et en Belgique, les personnes handicapées ont droit à des tarifs réduits sur les télécommunications et la redevance radio.

En Allemagne, la Poste se charge d'expédier gratuitement les livres rédigés en braille. En Belgique, la Poste a l'obligation de consentir des réductions tarifaires aux personnes handicapées et les frais de port de livres en braille sont réduits.

Au Royaume-Uni, la ligne d'information créée pour donner des informations sur la loi sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées met gratuitement à disposition une gamme étendue de brochures concernant cette loi, disponibles en braille et sur cassettes. Au Royaume-Uni, le droit d'accès aux biens et services visé au titre III de la loi de 1995 sur la discrimination à l'encontre des personnes handicapées est progressivement mis en œuvre. Dès octobre 1999, les fournisseurs de services ont dû prendre des mesures raisonnables pour modifier les pratiques, les politiques ou les procédures qui rendent impossible ou exagérément difficile l'utilisation d'un service par les personnes handicapées et ils devront introduire des aides ou des services supplémentaires pour faciliter l'accès. L'accès à l'information est couvert par les dispositions visées.

En Estonie, toutes les lois sur les institutions destinées aux personnes handicapées prévoient le droit à des informations précises, concernant notamment les prestations et services proposés et les droits des personnes handicapées.

PARTIE 3 : ANALYSE DES POSITIONS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES NON GOUVERNEMENTALES

La synthèse présentée dans cette section résulte des auditions et observations faites par certaines organisations internationales non gouvernementales (OING) au Groupe de travail sur la législation antidiscriminatoire pour les personnes handicapées (P-RR-LADI) et exprime donc les points de vue des OING auditionnées et non du Groupe de travail dans son ensemble.

I. Principes et constats

Dans l'ensemble, les OING auditionnées par le Groupe de travail appuient leurs analyses des situations de discrimination rencontrées par les personnes handicapées sur les principes et constats suivants.

Il apparaît que le rapport actuel entre l'évolution sociale des pays industrialisés (zone Europe) et la place accordée aux personnes handicapées fait preuve d'écarts dans lesquels les personnes handicapées sont l'objet de traitement inégalitaire sans raison, alors même qu'un traitement égalitaire est justifié et possible d'un point de vue pragmatique.

C'est pourquoi, il est affirmé comme nécessaire que soient reconnus et appliqués les droits fondamentaux énumérés dans les différentes déclarations, chartes et conventions internationales (Nations Unies et organisations associées, Conseil de l'Europe, Union Européenne) aux personnes handicapées. Ces droits incluent l'accès à la culture et aux activités récréatives et sportives.

L'atteinte de cet objectif passe par le renforcement du concept de citoyenneté pleine et entière, c'est-à-dire incluant les droits et devoirs de chacun. Les citoyens handicapés ne peuvent être stigmatisés par un droit particulier.

Il est à souligner que l'intervention des OING auprès des Etats en matière de non-discrimination en est encore à ses prémices. Selon les contributions des OING, l'action collective (inter OING) n'est pas encore structurée. Cependant, individuellement, chaque organisation déclare avoir engagé un processus de réflexion interne en matière de non-discrimination.

Il ressort des contributions des OING l'affirmation que les personnes handicapées ne constituent pas un groupe homogène. Une distinction doit être faite entre ces différents groupes. D'une part, les personnes en situation de grande dépendance (physique ou psychique) qui ont besoin d'aide et de soins appropriées. Se trouvent incluses dans ce groupe les personnes ne pouvant, en raison d'un handicap, assurer leur propre représentation. D'autre part, les personnes qui, malgré un handicap, sont en mesure

d'assurer leur citoyenneté pleine et entière à partir du moment où la reconnaissance de la citoyenneté s'accompagne des moyens - dans divers domaines - et que celle-ci est permise par la société aux personnes handicapées.

Les OING encouragent les autorités à assurer l'autonomie de ce dernier groupe et la protection des personnes en situation de grande dépendance, celles-ci étant considérées comme des personnes pour qui les situations de discrimination génèrent le plus de souffrance.

II. Les législations en matière de non-discrimination

Dans leur ensemble, les OING estiment nécessaire que soient élaborées de nouvelles législations contre la discrimination avec la participation active des personnes handicapées par l'intermédiaire des organisations qui les représentent.

Le premier moyen proposé consiste en l'inscription de l'interdiction de discrimination des personnes handicapées au niveau des textes constitutionnels des Etats. La définition de la non-discrimination au niveau des législations de niveau supérieur pourrait permettre de faire converger les systèmes juridiques des Etats, afin que puissent être harmonisés les systèmes de reconnaissance des actes et situations de discrimination à l'égard des personnes handicapées.

C'est pourquoi le second moyen avancé par les OING est la mise en place de législations spécifiques ayant un caractère contraignant à l'égard des personnes, des institutions, des Etats qui, par leurs agissements ou mesures qu'ils mettent en œuvre, aboutissent à des situations de fait empêchant la pleine citoyenneté des personnes handicapées.

Ainsi, la législation devrait comporter :

1. des actions à l'égard de ceux qui sont auteurs ou participent à des actes ou situations discriminatoires ;
2. le moyen de recourir aux tribunaux pour les personnes et les organisations représentatives de personnes handicapées ;
3. les procédures et modalités de traitement par les tribunaux des litiges.

Dans le champ législatif, pour les uns, l'objectif à atteindre par le droit est de permettre aux personnes handicapées de devenir des consommateurs et des contribuables à part entière, ce qui constitue le moyen d'accéder à la pleine citoyenneté. Pour les autres, il s'agit, par l'action collective des organisations représentatives, de soutenir chaque personne et chaque famille ayant un de ses membres handicapés, pour que leur rôle soit constructif dans la société.

Globalement, il apparaît que, pour les OING, la mise en place de législations antidiscriminatoires est le moyen de mettre en œuvre le principe d'égalité des chances, principe qui ouvre sur le droit à l'égalité de traitement. Ce qui se traduit concrètement, pour les personnes handicapées en situation de grande dépendance, par la mise en place de législations de traitement préférentiel afin de réduire les inégalités, et pour les autres par la possibilité de vivre comme tout le monde, à partir du moment où sont développés les processus de compensation permettant la participation complète des personnes à la société. Les processus de compensation ne sont pas à confondre avec les processus de traitement préférentiel.

III. Autres moyens stratégiques permettant d'éradiquer la discrimination à l'égard des personnes handicapées

L'objectif à atteindre pour les OING est ici de mettre en place les moyens permettant de combattre les préjugés afin de modifier les représentations négatives dont sont porteuses les personnes handicapées.

Il s'agit de s'engager dans la sensibilisation de l'opinion publique, des institutions (écoles, universités, etc.) et des employeurs afin de changer les représentations.

IV. Domaines spécifiques

Les OING auditionnées ont montré un intérêt particulier pour les domaines suivants :

1. Accessibilité

Des mesures devraient être adoptées dans le domaine de l'accessibilité par la création d'espaces et services à disposition de la population générale (ceci concerne l'adaptation des transports, des logements et des espaces verts, trottoirs etc.).

Par ailleurs, la mise en place d'une signalétique spécifique, harmonisée au niveau des Etats pour les bâtiments, les transports (y compris les routes et autoroutes), est demandée ainsi que la mise en place d'une législation rendant obligatoire l'accessibilité des bâtiments publics et privés.

2. Education et formation

Du point de vue de certaines OING, l'intégration scolaire des enfants et adolescents handicapés dans l'enseignement général est le moyen de faire participer les personnes handicapées à la vie sociale. Cette intégration ouvre la possibilité de voir ces enfants et adolescents à l'âge adulte tenir un rôle responsable et productif dans la société.

Par ailleurs, l'intégration des enfants et adolescents handicapés dans l'enseignement général permet de réduire les préjugés et ouvre de nouvelles voies de socialisation jusqu'à présent refusées du fait de la mise en place des dispositifs ségrégatifs que constitue l'éducation spécialisée.

L'idée d'une société pour tous sous-entend une éducation intégrée, ce qui s'oppose à l'éducation spéciale qui ne peut être qu'un moyen exceptionnel en direction des enfants et adolescents en situation de grande dépendance.

Par éducation appropriée, il est entendu une adaptation des programmes pédagogiques de qualité en adéquation avec les besoins des enfants et des adolescents, ainsi que la mise en place de formations complémentaires - obligatoires - pour l'ensemble des enseignants. Cette formation est à intégrer dans la fonction de base des enseignants.

En matière de formation professionnelle, en vertu du principe que la formation professionnelle se doit d'être ouverte à tous, les processus de validation des acquis professionnels et des compétences doivent trouver leur adaptation aux difficultés spécifiques que rencontrent les personnes handicapées.

3. Emploi et nouvelles technologies

Afin de faire sortir les personnes handicapées de la dépendance économique que constituent les systèmes de sécurité sociale et d'aide sociale, il est nécessaire de prendre des mesures visant à la promotion de l'emploi.

Ces mesures sont à inscrire dans une logique de partenariat social avec les employeurs.

Les principes d'égalité de traitement, d'égalité d'accès à la formation professionnelle, mais aussi de développement de carrière, sont à appliquer aux personnes handicapées dans les mêmes conditions que celles des autres salariés.

Pour combattre les préjugés et changer les représentations, des mesures d'accompagnement spécifique dans l'emploi sont à mettre en place pour pallier les difficultés d'intégration des personnes handicapées et prévenir les comportements discriminatoires.

Les nouvelles technologies peuvent faciliter l'accès à l'emploi, aux apprentissages ; elles concourent aux processus d'inclusion dans la société des personnes handicapées. Toutefois, si elles permettent en partie de compenser le handicap, elles peuvent être également vecteur de l'isolement des personnes.

Ceci concerne en particulier les personnes ayant des capacités d'abstraction limitées ne leur permettant pas d'appréhender l'univers des signes que véhiculent les nouvelles technologies de l'informatique.

Les nouvelles technologies doivent s'adapter à ces enjeux. Il faut les rendre accessibles à tous afin de réduire au maximum les processus d'exclusion et permettre la participation du plus grand nombre à la vie sociale et économique.

4. Soins médicaux

Dans le domaine des soins médicaux, les quelques positions des OING mettent en relief :

1. des abus pharmacologiques pour les personnes en situation de grande dépendance ;
2. l'isolement de ces personnes dans des structures hospitalières spécialisées (hôpitaux psychiatriques) ;
3. le manque d'information sur les soins et les traitements qui sont donnés aux personnes.

5. Discrimination sexuelle

Dans le champ de la discrimination sexuelle, il est précisé que la stérilisation, les violences et abus sexuels dont sont victimes les femmes handicapées sont les formes de discrimination les plus odieuses.

PARTIE 4 : CONCLUSIONS

On peut faciliter et accroître la participation des personnes handicapées à la société de plusieurs manières. Il semble que les Etats participants suivent surtout trois approches juridiques: la législation antidiscriminatoire, le traitement préférentiel et les mesures compensatoires.

La législation antidiscriminatoire repose sur la notion d'égalité. On considère alors qu'il y a discrimination lorsqu'une personne se voit refuser quelque chose à tort ou est traitée différemment en raison de son handicap.

Le traitement préférentiel peut prendre une multitude de formes, par exemple les divers systèmes de quotas qui existent dans un certain nombre de pays.

Les mesures compensatoires consistent en diverses règles et réglementations visant à compenser le handicap.

La législation antidiscriminatoire et les mesures compensatoires peuvent coexister. Ainsi, un principe de non-discrimination applicable en cas d'inaccessibilité peut côtoyer des normes de construction destinées à faciliter l'accès aux bâtiments.

Cependant, il est souvent difficile de répartir les informations en catégories bien distinctes, car, en pratique, on trouvera souvent une combinaison de mesures.

Le principe de la non-discrimination des personnes handicapées résulte des Droits de l'Homme, du respect de la dignité humaine et des principes démocratiques. Le Groupe de travail note que tant que la responsabilité en la matière réside auprès des Etats nationaux, les pays participants, dans leur grande majorité, soulignent la nécessité de prendre des mesures législatives et réglementaires afin d'abolir la discrimination à l'égard des personnes handicapées. Les pays participants soulignent la nécessité d'associer les personnes handicapées et/ou leurs organisations à l'élaboration de mesures antidiscriminatoires. Les mesures mises en œuvre doivent être fondées sur des moyens judiciaires ou autres nécessaires.

Une solution unique quant aux instruments légaux ne se dégage pas et ne semble pas souhaitable. Les principales mesures proposées, qui correspondent aux différentes sensibilités des pays concernés, sont :

- 1) l'interdiction pure et simple de la discrimination, soit dans des textes de portée générale, soit dans la législation spécifique ;
- 2) le traitement préférentiel tendant à supprimer les obstacles à la pleine participation des personnes handicapées à la vie sociale, soit par voie d'inclusion, soit par voie de mesures compensatoires ;
- 3) l'évolution des mentalités : l'égalité des chances doit non seulement être acceptée par la population tout entière, mais également aller de soi. L'interdiction légale de la discrimination peut constituer un instrument symbolique à cet égard.

Les trois formes de mesures mentionnées ci-dessus peuvent coexister.

En se référant à la *Recommandation N° R (92) 6 du Conseil de l'Europe relative à une politique cohérente pour les personnes handicapées*, il convient d'inclure, en particulier, les droits suivants :

- le droit à un niveau de vie comparable à celui des autres citoyens ;
- le droit de bénéficier de toutes les mesures compensatoires nécessaires ;
- l'égalité d'accès à tous les niveaux du système éducatif, à la formation professionnelle, au marché du travail, à l'environnement physique, à la communication et à l'information ;
- le droit à l'intégrité de la personne et à l'autonomie.

Le Groupe propose également que tout programme d'action visant à éliminer la discrimination inclue les méthodes d'action suivantes :

- l'amélioration de la qualité de vie par une approche privilégiant la personne ;
- l'élimination des barrières psychologiques, physiques et techniques ;
- la participation des personnes handicapées au processus de vie autonome ;
- l'aide aux familles des personnes handicapées ;
- l'information et la sensibilisation de la population en vue d'un changement de représentations.

Les conclusions du Groupe de travail pourraient, par conséquent, être résumées de la façon suivante :

- 1) La discrimination fondée sur le handicap physique, mental, sensoriel ou psychique doit être combattue pour des raisons de dignité humaine.

- 2) Les personnes handicapées sont confrontées dans différents domaines à la discrimination. L'égalité des chances doit être promue dans la mesure du possible, soit par une approche négative (prohibition de la discrimination), soit par une approche positive (discrimination positive, inclusion, opinion publique), soit par une approche combinant les mesures antidiscriminatoires.
- 3) Il incombe aux Etats membres du Conseil de l'Europe de mettre en œuvre ces principes, d'en créer les conditions d'application, tout en y associant les personnes handicapées et/ou leurs organisations.

ANNEXE 1 : LES DIFFERENTS ASPECTS DE LA DISCRIMINATION : REFLEXIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

La discrimination peut se décrire de diverses manières, comme le fait de classifier, de distinguer entre, ou bien - et ceci est plus utile dans le cadre du présent exercice - de traiter une personne plus ou moins favorablement qu'une autre. Un traitement plus favorable peut se décrire comme une discrimination positive, un traitement moins favorable comme une discrimination négative.

Discrimination par action ou omission

Un traitement moins favorable peut se traduire par une action. Par exemple, le fait de licencier un employé handicapé parce qu'il est parfois absent en raison de son handicap alors même que cette absence n'est guère plus longue que celle des autres salariés ou le fait, pour le propriétaire d'un restaurant, de placer un client handicapé hors de vue des autres clients. Néanmoins, il peut y avoir discrimination aussi lorsqu'on s'est abstenu d'agir, par exemple en ne permettant pas aux chiens d'aveugles d'entrer dans un magasin.

Discrimination directe et discrimination indirecte

La discrimination peut être directe, comme dans le premier exemple ci-dessus, ou indirecte. Il y a discrimination indirecte en cas d'existence d'une condition affectant une catégorie de personnes plus qu'une autre ; c'est ainsi que le fait de ne pas autoriser les animaux à pénétrer dans un magasin représente une discrimination indirecte à l'égard des malvoyants. La discrimination indirecte peut également se décrire comme un désavantage disproportionné ou une inégalité d'incidence.

Cependant, on peut discuter du point de savoir si, dans le contexte de l'incapacité, il est utile ou non d'établir une distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte. Il n'est pas forcément facile d'établir que telle ou telle action ou omission a une incidence disproportionnée sur telle catégorie de personnes par rapport à telle autre. En ce qui concerne, par exemple, la discrimination sexuelle, on peut éprouver des difficultés à définir les ensembles concernés d'hommes et de femmes en vue de déterminer s'il s'exerce des effets désavantageux disproportionnés sur l'un des deux sexes et de mesurer ces effets. La difficulté est encore plus grande vis-à-vis du handicap, en raison du nombre plus élevé de sous-catégories en présence (personnes handicapées ou non, personnes présentant telle ou telle forme de handicap, effets variables de la même forme de handicap, etc.).

Justification

La comparaison fait partie intégrante de la notion de traitement plus ou moins favorable. Cela entraîne des difficultés particulières s'agissant de définir la discrimination par rapport au handicap. Il arrive souvent que du fait de son handicap, une personne handicapée ne soit pas dans la même position qu'une personne valide.

En outre, un handicap n'est pas homogène. Les handicaps sont très différents et présentent de nombreux niveaux de gravité. C'est pourquoi, lorsqu'on envisage de définir la discrimination à l'égard des personnes handicapées, il convient de prendre en considération des notions telles que la justification, le caractère raisonnable et la nécessité d'actions ou ajustements compensatoires.

En ce qui concerne la justification, il est intéressant de noter que si la discrimination peut être positive ou négative, le mot est étroitement associé - dans le langage courant - au préjugé et au traitement défavorable. De ce point de vue, il est permis de soutenir que la "discrimination" ne saurait se justifier, puisqu'elle consiste à défendre l'indéfendable. Néanmoins, la difficulté tient plus au vocabulaire qu'à la notion elle-même, car on reconnaît en général qu'il existe des circonstances dans lesquelles un traitement moins favorable ne serait pas discriminatoire. Par exemple, alors qu'il est permis de discuter du degré exact d'acuité visuelle requis pour que quelqu'un soit en mesure de conduire, nul ne contestera sans doute qu'une personne atteinte d'un grave handicap visuel est incapable de conduire et que le refus de délivrer un permis de conduire à quelqu'un se trouvant dans ce cas se justifierait et ne serait donc pas discriminatoire. En revanche, il ne serait pas justifié de refuser d'employer devant un écran d'ordinateur, en raison de son handicap, une personne se trouvant en fauteuil roulant car nul n'a besoin de pouvoir marcher pour se servir d'un ordinateur. Une telle action serait donc discriminatoire. Enfin, un fournisseur de services peut être justifié à ne pas fournir le même genre de service à une personne handicapée qu'aux autres personnes ou à ne pas modifier la manière dont il le lui fournit si, en agissant autrement, il mettrait en danger l'intéressé lui-même ou quelqu'un d'autre, c'est-à-dire lorsqu'il y est amené par des motifs légitimes de santé et de sécurité. Ce que montrent aussi ces exemples, c'est que la justification repose nécessairement sur des motifs de fond, des motifs concrets (autrement dit, pertinents).

Qualification

La notion de "qualification" représente une autre manière d'aborder la même question. En l'appliquant à l'exemple du permis de conduire donné ci-dessus, on serait amené à soutenir que la faculté de voir est une condition essentielle de la conduite automobile dont l'absence ne peut être ni surmontée, ni compensée. Par conséquent, un aveugle n'est pas qualifié pour conduire, et il n'est pas discriminatoire de lui refuser le permis de conduire. De même, l'aptitude à la marche n'est pas une condition que doit nécessairement remplir quelqu'un

travaillant sur ordinateur, et c'est pourquoi - malgré son handicap - l'utilisateur d'un fauteuil roulant peut être "qualifié" pour occuper cet emploi. D'où le caractère discriminatoire que présenterait le refus d'un tel emploi à une personne se trouvant en fauteuil roulant.

Action compensatoire

Mais la discrimination en matière de handicap est en rapport aussi avec la notion de disparité. Si l'on ne s'attaque pas à la disparité, le handicap est un facteur défavorisant. S'attaquer à une disparité signifie engager des actions compensatoires pouvant se décrire aussi comme des ajustements ou des accommodements. L'éventail des mesures compensatoires éventuelles varie, naturellement, avec la situation de l'intéressé, ainsi qu'avec la nature et la gravité de son handicap. Par exemple, l'action compensatoire peut consister simplement à autoriser l'entrée d'un chien d'aveugle dans des locaux d'où les animaux sont normalement exclus ; elle peut consister aussi, ce qui est plus compliqué, à adapter des locaux. Autres exemples : la fourniture ou l'adaptation d'équipements spéciaux ; la mise à la disposition des malvoyants de lecteurs ou à celle des sourds d'interprètes ; l'adaptation des méthodes et conditions de travail, par exemple au moyen d'un horaire souple ; la modification de certaines tâches inhérentes à un emploi pour adapter celui-ci au handicap de quelqu'un ; la fourniture d'informations sous une forme accessible ; la modification ou l'adaptation de lignes de conduite. Cette liste n'est pas exhaustive.

Est-ce raisonnable/réaliste ?

Une action compensatoire peut être envisageable, mais il se pose aussi la question de savoir s'il est raisonnable de l'engager. Cela dépendra, à l'évidence, des circonstances propres à chaque cas et fera entrer en jeu des considérations de coûts, d'avantages et d'incidences sur d'autres personnes. Il serait manifestement raisonnable, par exemple, d'attendre d'un employeur ou d'un fournisseur de services qu'il engage une action compensatoire qui serait facile à mettre en œuvre, ne coûterait pas cher et permettrait de surmonter entièrement l'obstacle à l'emploi ou l'inaccessibilité de tel ou tel service dans l'intérêt d'une personne handicapée. Il ne serait peut-être pas raisonnable, par contre, d'attendre d'un employeur ou d'un fournisseur de services qu'il engage une telle action si elle devait être difficile à mettre en œuvre, coûter cher et risquer de ne pas produire les effets en question. Ce qu'il peut être raisonnable d'attendre d'une vaste institution ne l'est pas forcément d'une petite. Ce qu'il peut être raisonnable d'attendre d'une institution dont les finances sont saines ne l'est pas forcément d'une institution de même taille qui a des difficultés financières. D'autre part, il peut être déraisonnable de s'attendre à ce qu'une action compensatoire coûteuse soit engagée dans le cas même où quelqu'un est gravement défavorisé si elle ne doit réduire ce désavantage que dans une proportion marginale.

Il convient à présent d'évoquer l'incidence d'une action sur d'autres personnes. Les problèmes de santé et de sécurité sont pertinents à cet égard et devraient pouvoir être définis avec assez d'exactitude. Il serait déraisonnable, voire injustifiable d'engager une action compensatoire qui mettrait en danger la personne handicapée elle-même ou toute autre personne. Mais la réponse à d'autres questions est moins évidente dans les cas, par exemple, où il est nécessaire de trouver un juste équilibre entre l'exercice de droits individuels qui s'opposeraient.

Un autre aspect de la "raison" est le degré d'inconvénient auquel s'expose une personne handicapée. Il peut n'être pas raisonnable d'exiger une action compensatoire si ce degré d'inconvénient est très faible.

En fait, les variables peuvent se grouper en une quasi infinité de combinaisons, et toute définition de la discrimination doit se référer non seulement à la notion de "raison", mais aussi aux circonstances caractérisant chaque cas.

Conclusion

Toute définition de la discrimination en matière de satisfaction des besoins liés à un handicap doit partir de la reconnaissance que c'est une question d'égalité, mais aussi dépasser l'égalité de traitement de tout le monde pour tenir compte de la diversité de nature et de gravité des handicaps et des limites et obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées. Elle doit donc prévoir un mécanisme permettant de surmonter ces limites et obstacles, non sans admettre qu'il n'est pas possible de les surmonter tous en n'importe quelle circonstance et que l'on ne saurait se montrer par trop exigeant dans ce domaine.

Cela conduit à suggérer une définition qui, en termes non juridiques, pourrait être formulée ainsi :

"Il y a discrimination lorsque, sans justification, une personne handicapée est traitée moins favorablement que toute autre personne pour un motif lié à son handicap. Un traitement moins favorable consiste, *inter alia*, à ne pas prendre les mesures auxquelles on aurait pu raisonnablement s'attendre en l'espèce afin de surmonter les obstacles ou désavantages que crée le handicap considéré".

ANNEXE 2: MEMBERS OF THE WORKING GROUP/MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL
--

**Partial Agreement in the Social and Public Health Field - Member States/
Accord Partiel dans le domaine social et de la santé publique - Etats Membres**

AUSTRIA/AUTRICHE

Dr H. HOFER
Abteilungsleiter
Federal Ministry for Labour, Health and
Social Affairs
Department IV/7
Stubenring, 1
A-1012 WIEN

Mr S. WLASCHITZ
Federal Ministry for Health, Labour and
Social Affairs
Department IV/7
Stubenring, 1
A-1010 WIEN

Dr W. ISER
Federal Ministry for Labour, Health and
Social Affairs
Department IV/7
Stubenring, 1
A-1010 WIEN

BELGIUM/BELGIQUE

Mme A. HAVAERT
Conseillère Adjointe
Service "Politique des Handicapés"
Ministère des Affaires sociales, de la Santé
publique et de l'Environnement
Rue de la Vierge Noire, 3C
B-1000 BRUXELLES

Mme D. MARTIN
Conseillère adjointe
Service "Contentieux, Informations
internationales et Initiatives"
Commission communautaire française
Service bruxellois francophone des
personnes handicapées
Rue du Meiboom, 14

M. P. KEMPENEERS
Directeur du Service du Staff
Vlaams Fonds voor sociale Integratie van
Personen met een handicap
(Communauté flamande)
Sterrenkundelaan, 30
B-1210 BRUXELLES

M. A.-C. RIZZO
Attaché
Agence wallonne pour l'Intégration des
Personnes Handicapées
21, rue de la Rivelaine
B-6061 CHARLEROI

B-1000 BRUXELLES

DENMARK/DANEMARK

Mr M. WIEDERHOLT
Director
Equal Opportunities Centre for Disabled
Persons
Ministry of Social Affairs
Bredgade 25
Sct. Annae Passage, opg. f. 4
DK-1260 KØBENHAVN

FRANCE

Mr M. MAUDINET
Directeur
Centre Technique National d'Etudes et de
Recherches
sur les Handicaps et les Inadaptations
(C.T.N.E.R.H.I.)
236 Bis, rue de Tolbiac
F-75013 PARIS

Dr J. SANCHEZ
Directeur de Recherche
Centre Technique National d'Etudes et de
Recherches
sur les Handicaps et les Inadaptations
(C.T.N.E.R.H.I.)
236 Bis, rue de Tolbiac
F-75013 PARIS

M. D. SIBONY
Ministère du Travail et des Affaires
Sociales
2/11, place des cinq martyres du lycée
Balfour
F-75015 PARIS

GERMANY/ALLEMAGNE

Mr A. KNOSPE
Regierungsdirektor
Bundesministerium für Arbeit und
Sozialordnung
Referat V a 1
Mauerstr. 45-52
D-10117 BERLIN

IRELAND/IRLANDE

Mr P. WYLIE
Assistant Principal Officer
Disability Equality Unit

Dept. of Justice, Equality and Law Reform
43-49, Mespil Road
IRL-DUBLIN 4

LUXEMBOURG

Mme J. LUDEWIG

Attaché d'administration
Département aux handicapés et accidentés
de la vie
Ministère de la Famille
12-14, avenue Emile Reuter
L-2919 LUXEMBOURG

THE NETHERLANDS/PAYS-BAS

Mrs M. J.G. AALDERS
International affairs
Directorate Policy for the Disabled
Ministry of Health, Welfare and Sport
P.O. Box 20350
NL-2500 EJ THE HAGUE

Mr. C.A. BUITELAAR
Secretary General of the Interdepartmental
Steering Group
Directorate Policy for the Disabled
Ministry of Health, Welfare and Cultural
Affairs
P.O. Box 3007
NL-2280 MJ RIJSWIJK

NORWAY/NORVÈGE

Mr J. FLYDAL
Deputy Director General
Ministry of Health and Social Affairs
Grubbegata 10
P.O. Box 8011 Dep.
N-0030 OSLO

Mr A. HAGELIN
Senior Adviser (Legal Adviser)
Division of Social Care Policy
Ministry of Health and Social Affairs
Grubbegata 10
P.O. Box 8011 Dep.
N-0030 OSLO

Mr R. BRYNN
Senior Executive Officer
Ministry of Health and Social Affairs
Grubbegata 10
P.O. Box 8011 Dep.
N-0030 OSLO

PORTUGAL

M. V. VIEIRA DIAS
Secretario Nacional de Reabilitação
Secretariado Nacional Para a Reabilitação
e Integração das pessoas com deficiência
Ministério da Solidariedade E Segurança
Social
Avenida Conde Valbom, 63
P- 1050 LISBOA

Mrs M. MOURÃO-FERREIRA
Head of Division
International Relations and European
Affairs Cabinet
National Secretariat for the Rehabilitation
and Integration of Disabled People
Avenida Conde Valbom, 63
P-1050 LISBOA

Mr J-M SERÔDIO
Head of Division

Juridical Cabinet
National Secretariat for the Rehabilitation
and Integration of Disabled People
Avenida Conde Valbom, 63
P-1050 LISBOA

SPAIN/ESPAGNE

Mme M. C. NIETO PRIETO
Chef de section du service des relations
extérieures
Institut de migrations et des services
sociaux (IMSERSO)
Avda. Ilustración, s/n, c/v a Ginzo de
Limia, 58
E-28029 MADRID

SWITZERLAND/SUISSE

M. C. MALHERBE
Adjoint à la Division des Affaires
internationales
Office fédéral des Assurances sociales
Effingerstrasse, 33
CH-3003 BERNE

UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI

Mr. B. O'GORMAN
Policy Manager
Disability Unit
Department of Social Security
1-11, John Adam Street
GB-LONDON WC2N 6HT

Ms S. GREEN
Policy Team Leader
Disability Policy Division
Department for Education and
Employment
Room 408A, Caxton House
6-12, Tothill Street
GB-LONDON

Other participant/Autre participant**COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES/
COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES**

Mr A. GUBBELS
DG V/E/4
Direction Générale Emploi, relations
industrielles et Affaires sociales
Commission des Communautés
Européennes
Rue de la Loi, 200
B-1049 BRUXELLES

Ms J. YTSMA
DG V/E/4
Direction Générale Emploi, Relations
industrielles et Affaires sociales
Commission des Communautés
Européennes
Rue de la Loi, 200
B-1049 BRUXELLES

**Partial Agreement in the Social and Public Health Field - Observer States/
Accord Partiel dans le domaine social et de la santé publique - Etats Observateurs****ESTONIA/ESTONIE**

Mrs M. MALVET

HUNGARY/HONGRIE

Prof. G. KÖNCZEI Ph.D., D. Sc.

Deputy Head of Social
Protection Department
Ministry of Social Affairs
Gonsiori, 29
EE-0100 TALLINN

Expert

Ministry of Health
Arany János u. 6-8
H-1361 BUDAPEST

Consultant

Prof. Dr H.-D. STEINMEYER
Institut für Arbeits-, Sozial- und
Wirtschaftsrecht
Westfälische Wilhelms-Universität
Münster
Universitätsstr., 14-16
D-48143 MÜNSTER

Council of Europe Secretariat/ Secretariat du Conseil de l'Europe

Partial Agreement in the Social and Public Health Field/ Accord Partiel dans le domaine social et de la santé publique

Mr T. AFFLERBACH
Administrative Officer/Administrateur
Secretary to the Working Group/Secrétaire du
Groupe de travail

Ms M. GRIMMEISSEN
Principal Administrative Assistant/Assistante
Administrative Principale
Co-Secretary to the Working Group/Co-
Secrétaire du Groupe de travail

Ms. P. KYTE
Assistant/Assistante

Ms J. YEO-SCHADE
Assistant/Assistante

Ms C. CHRISTOPHEL
Assistant/Assistante

**Council of Europe
Directorate General III - Social Cohesion
Partial Agreement in the Social and Public Health Field
F-67000 Strasbourg Cedex**

**Fax: +33 3 88 41 27 32
Web site: <http://www.coe.fr/soc-sp>**