

# PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET LA NON-DISCRIMINATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

## Contribution à la Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap



[www.coe.int/disability](http://www.coe.int/disability)

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

# **PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET LA NON-DISCRIMINATION DES PERSONNES HANDICAPÉES**

## **Contribution à la Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap**

**Lisa Waddington**

professeure au Forum européen  
des personnes handicapées  
chaire de droit européen du handicap,  
université de Maastricht

**D<sup>r</sup> Andrea Broderick**

professeure adjointe,  
université de Maastricht

Édition anglaise:

*Promoting Equality and Non-discrimination  
for Persons with Disabilities*

*Les vues exprimées dans cet ouvrage sont  
de la responsabilité des auteures et ne  
reflètent pas nécessairement la ligne officielle  
du Conseil de l'Europe.*

Tous droits réservés. Aucun extrait de cette publication ne peut être traduit, reproduit ou transmis, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit – électronique (CD-Rom, internet, etc.), mécanique, photocopie, enregistrement ou de toute autre manière – sans l'autorisation préalable écrite de la Direction de la communication (F67075 Strasbourg Cedex ou [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int)).

Couverture et mise en pages: Service de production des documents et des publications (SPDP), Conseil de l'Europe

Photos: Shutterstock

© Conseil de l'Europe, juin 2017  
Imprimé au Conseil de l'Europe

# Table des matières

---

<b>INTRODUCTION</b>	<b>5</b>
<b>PARTIE 1 : ARTICLE 5 DE LA CDPH-ONU : ÉGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION</b>	<b>7</b>
Le modèle social du handicap et ses implications pour l'élaboration des lois et des politiques au sein du Conseil de l'Europe	8
Article 5 de la CDPH-ONU	9
Les mesures spéciales et l'intégration de la dimension du handicap	16
La discrimination multiple/intersectionnelle	17
<b>PARTIE 2 : VUE D'ENSEMBLE DES PRATIQUES NATIONALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ET DE NON-DISCRIMINATION</b>	<b>20</b>
La législation anti-discrimination	21
Les initiatives dans le domaine de l'emploi	35
L'éducation	39
<b>PARTIE 3 : NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ : LISTE DE CONTRÔLE</b>	<b>48</b>
<b>RESSOURCES PRINCIPALES</b>	<b>52</b>
Conseil de l'Europe	52
Cour européenne des droits de l'homme	53
Commission européenne	53
Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination	53
Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap	54
Equinet	54
Autres ressources européennes sur la promotion de l'égalité dans l'emploi, la formation professionnelle et l'éducation	55
Nations Unies et ressources internationales	55
Ressources utiles sur l'intégration d'une perspective d'égalité, sur la participation, le genre et le handicap	57
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>58</b>
Jurisprudence/Observations générales/Recommandations des organes de suivi des traités des Nations Unies	60
Législations nationales	61
Jurisprudence nationale	64
Législation de l'UE	64
Jurisprudence de l'UE	64

---



# Introduction

---

Garantir aux personnes handicapées les mêmes chances qu'aux autres personnes permet de favoriser leur participation et leur intégration dans la société. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH-ONU) et la Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap 2017-2023 portent toutes deux sur l'égalité et l'égalisation des chances pour les personnes handicapées. L'article 5 de la CDPH-ONU exige des États qu'ils adoptent des mesures positives pour assurer l'égalité, en relation avec tous les droits substantiels garantis par la CDPH-ONU. La Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap vise à guider et à soutenir les activités des États membres du Conseil de l'Europe dans leur mise en œuvre de la CDPH-ONU et des normes du Conseil de l'Europe dans le domaine du handicap ainsi qu'à promouvoir l'égalité et la non-discrimination.

La présente étude a pour objectif global d'analyser les obligations énoncées dans la CDPH-ONU en matière d'égalité et de non-discrimination et de fournir des exemples de bonnes pratiques nationales dans ce domaine<sup>1</sup>. Elle accorde une attention particulière à la législation et aux initiatives anti-discrimination dans le contexte de l'emploi et de l'éducation. Comme indiqué par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), « [l]es droits à l'éducation inclusive, au travail et à l'emploi [...] jouent un rôle déterminant dans l'instauration de l'égalité en général »<sup>2</sup>. Cette étude propose également une liste de contrôle pour mettre en œuvre l'article 5 de la CDPH-ONU à la lumière de la Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap.

La première partie de l'étude décrit la nature des obligations énoncées à l'article 5 de la CDPH-ONU visant à garantir l'égalité et la non-discrimination des personnes handicapées.

1. Sans préjudice du suivi de l'application de la CDPH-ONU par le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies et de ses recommandations aux différentes Parties, la présente étude vise à déterminer les moyens de mettre en œuvre l'article 5 de la CDPH-ONU relatif à l'égalité et à la non-discrimination, pour garantir à l'ensemble des personnes handicapées la pleine jouissance de tous les droits humains et de toutes les libertés fondamentales, sur une base d'égalité avec les autres personnes.
2. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (décembre 2010), « Égalité et non-discrimination au regard de l'article 5 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées », UN Doc.A/HRC/34/26, paragraphe 14.

La deuxième partie de l'étude est divisée en trois sections qui portent respectivement sur la législation anti-discrimination, les initiatives dans le domaine de l'emploi et l'éducation. Cette partie accorde une attention particulière à l'obligation d'aménagement raisonnable.

Enfin, la troisième partie de l'étude propose une liste de contrôle pour aider les États parties à mettre en œuvre l'article 5 de la CDPH-ONU à la lumière de la Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap.

## Partie 1

# Article 5 de la CDPH-ONU : égalité et non-discrimination

---

L'article 5 de la CDPH-ONU vise à garantir aux personnes handicapées l'exercice et la jouissance de tous les droits humains, sans discrimination, ainsi que l'égalité des chances. Cet article a un champ d'application très vaste. L'obligation d'interdire la discrimination et d'apporter des aménagements raisonnables, visée à l'article 5, s'applique à tous les droits humains présents dans la Convention. Les États membres du Conseil de l'Europe doivent donc veiller à ce que l'interdiction de la discrimination et l'obligation d'aménagement raisonnable soient mises en œuvre dans de nombreux domaines, notamment l'emploi, l'éducation, la prestation de soins de santé et la prestation de services.

L'article 5 de la CDPH-ONU compte quatre paragraphes, dont chacun traite d'un aspect différent du principe d'égalité et de non-discrimination. Globalement, l'article 5 illustre le fait que, si l'interdiction de la discrimination est nécessaire pour assurer l'égalité des personnes handicapées avec les autres personnes, d'autres mesures le sont aussi, notamment l'élaboration de stratégies qui favorisent la participation et l'intégration des personnes handicapées dans la société, sur une base d'égalité avec les autres personnes. Cela suppose d'adopter des mesures positives visant à permettre aux personnes handicapées de bénéficier d'une réelle égalité des chances.



## **Le modèle social du handicap et ses implications pour l'élaboration des lois et des politiques au sein du Conseil de l'Europe**

---

La CDPH-ONU est fondée sur le modèle social du handicap, reflet de l'évolution internationale vers une vision des personnes handicapées comme sujets de droits, et dont la garantie des droits est la responsabilité de l'État. Dans le modèle social, l'incapacité des personnes handicapées à participer à la société est le résultat d'obstacles discriminatoires. Ce modèle contraste avec le modèle médical, axé sur les contraintes fonctionnelles (physiques, psychologiques ou autres) des personnes handicapées.

Le fait que la CDPH-ONU se fonde sur le modèle social du handicap est manifeste en son article premier, ainsi qu'en son préambule. Selon ce dernier, « le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres »<sup>3</sup>.

### **Article premier de la CDPH-ONU**

« Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

Le fait que le modèle social sous-tende les droits protégés par la CDPH-ONU a une incidence au niveau de l'élaboration des lois et des politiques des États membres du Conseil de l'Europe. Dans l'ensemble, la CDPH-ONU vise à lutter contre la discrimination structurelle ancrée dans les pratiques institutionnelles et culturelles, les normes, les lois et d'autres structures politiques et économiques de la société. Tous les États membres du Conseil de l'Europe devraient veiller à ce que les lois et politiques en vigueur soient modifiées conformément au modèle social du handicap et à ce que de nouvelles lois et politiques soient élaborées pour suivre ces principes directeurs. Les États ne devraient plus se concentrer uniquement sur les mesures de réadaptation et le bien-être des personnes handicapées. Les lois et les politiques devraient au contraire

---

3. CDPH-ONU, préambule, paragraphe e.

s’attaquer aux inégalités profondes qui existent dans la société et viser à supprimer les obstacles qui défavorisent les personnes handicapées. Ces obstacles peuvent être supprimés en commençant par utiliser des instruments juridiques, tels que les obligations positives et en particulier l’obligation d’aménagement raisonnable.

## **Article 5 de la CDPH-ONU<sup>4</sup>**

---

### **Article 5, paragraphe 1, de la CDPH-ONU**

#### **Article 5, paragraphe 1, de la CDPH-ONU**

« Les États parties reconnaissent que toutes les personnes sont égales devant la loi et en vertu de celle-ci et ont droit sans discrimination à l’égale protection et à l’égal bénéfice de la loi. »

Garantir « l’égalité devant la loi » suppose, pour les États membres du Conseil de l’Europe, d’interdire toute discrimination fondée sur le handicap de la part des membres du pouvoir judiciaire ou des forces de l’ordre dans l’application ou l’exécution de la loi. Une personne handicapée partie à une procédure judiciaire doit donc être traitée au même titre que les autres parties, et les juges ne doivent pas appliquer la loi arbitrairement à leur égard. Les obligations d’« égalité devant la loi » et de « protection égale de la loi » imposent aux États de veiller à ce que la législation interne ne contienne pas de dispositions discriminatoires à l’égard des personnes handicapées – en d’autres termes, les règles en matière d’accès à la justice doivent s’appliquer de manière égale aux personnes handicapées et aux personnes non handicapées. Enfin, le principe d’« égal bénéfice de la loi » exige que les États membres du Conseil de l’Europe veillent à ce que les personnes handicapées jouissent des droits garantis par la législation en vigueur, y compris par l’adoption de mesures positives, le cas échéant. Il peut s’agir de mesures d’accessibilité, d’aménagements raisonnables ou d’autres dispositifs d’aide individualisés visant par exemple à permettre aux enfants handicapés de jouir du droit à l’éducation, sur une base d’égalité avec les autres enfants.

---

4. L’interprétation des obligations visées à l’article 5 de la CDPH-ONU s’inspire de Broderick A. (2015), *The Long and Winding Road to Equality and Inclusion for Persons with Disabilities: The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Cambridge/Anvers, Intersentia.

## Article 5, paragraphe 2, de la CDPH-ONU

### Article 5, paragraphe 2, de la CDPH-ONU

« Les États parties interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap et garantissent aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement. »

## L'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap

La CDPH-ONU exige des États parties qu'ils interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap, soit, d'après sa définition, « toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable »<sup>5</sup>.

### Article 2, paragraphe 3, de la CDPH-ONU

« On entend par « discrimination fondée sur le handicap » toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable. »

Si la CDPH-ONU précise que le refus d'aménagement raisonnable constitue une forme de discrimination, elle ne fournit aucune autre information sur les types de discrimination à proscrire. Néanmoins, elle interdit clairement la discrimination directe. Qui plus est, la notion de discrimination indirecte, c'est-à-dire le fait que des lois, des politiques ou des pratiques qui semblent neutres à première vue ont en fait une incidence négative disproportionnée sur les personnes handicapées, est implicite à l'article 2. En outre, étant donné que la définition de la discrimination englobe « toutes les formes de discrimination », on peut en déduire que sont aussi compris le harcèlement, ainsi que l'injonction de pratiquer la discrimination. La liste ci-après résume les types

---

5. CDPH-ONU, article 2, paragraphe 3.

de discrimination expressément ou implicitement interdits par la CDPH-ONU<sup>6</sup>:

- ▶ le refus d'aménagement raisonnable,
- ▶ la discrimination directe,
- ▶ la discrimination indirecte,
- ▶ le harcèlement,
- ▶ l'injonction de pratiquer la discrimination.

Ces cinq formes de discrimination sont subies par les personnes handicapées mais peuvent aussi prendre des formes plus complexes. Ainsi, une personne peut souffrir de discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap du fait qu'elle est associée à une personne handicapée, ou peut souffrir de harcèlement parce qu'elle est perçue comme une personne ayant un handicap. Le Comité de la CDPH-ONU a confirmé que la définition de la « discrimination fondée sur le handicap » pouvait être interprétée comme englobant non seulement le handicap mais aussi « le polyhandicap, le handicap perçu et l'association avec une personne handicapée »<sup>7</sup>. Par conséquent, les formes ci-après de discrimination fondée sur le handicap sont également expressément ou implicitement visées par la CDPH-ONU :

- ▶ la discrimination par association,
- ▶ la discrimination multiple,
- ▶ la discrimination fondée sur un handicap perçu ou passé.

Cette conception élargie de la discrimination fondée sur le handicap a des implications pour les États membres du Conseil de l'Europe lors de la mise en œuvre la CDPH-ONU et lors de l'élaboration des lois internes anti-discrimination.

### **Une protection juridique effective contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement**

L'obligation énoncée à l'article 5, paragraphe 2, de la CDPH-ONU, visant à garantir une protection juridique égale et effective contre toute discrimination diffère de la simple interdiction de la discrimination. Elle impose une obligation

---

6. Qu'on se fonde sur les travaux préparatoires de la CDPH-ONU ou sur les observations du comité de la CDPH-ONU.

7. Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, Observations finales concernant l'Espagne (2011), UN Doc. CRDP/C/ESP/CO/1, paragraphe 20.

positive de protection aux États, qui doivent prendre des mesures proactives pour lutter contre la discrimination<sup>8</sup>, ce qui suppose une réaffectation importante des ressources, en vue tout particulièrement de garantir une protection après un acte discriminatoire. Les États membres du Conseil de l'Europe doivent mettre en place des mécanismes de recours effectifs et des sanctions en cas d'acte de discrimination contre des personnes handicapées. Ces recours et ces sanctions peuvent s'inscrire dans le cadre d'une procédure pénale, civile ou administrative, selon le cas. En conséquence, les États membres du Conseil de l'Europe doivent supprimer tous les obstacles (environnementaux, juridiques et structurels) qui empêchent les personnes handicapées d'accéder à la justice pour dénoncer un acte discriminatoire. Les barrières comportementales dans le système judiciaire doivent également être éliminées au moyen de programmes de sensibilisation et de sessions de formation destinés aux membres de la justice et du maintien de la paix. Pour reprendre les termes du HCDH, « [I]es mesures de renforcement des capacités devraient cibler les avocats, les juges et le personnel judiciaire afin de s'assurer qu'ils comprennent bien l'approche du handicap fondée sur les droits de l'homme, notamment l'application inconditionnelle du principe de non-discrimination aux personnes handicapées »<sup>9</sup>.

## Article 5, paragraphe 3, de la CDPH-ONU

### Article 5, paragraphe 3, de la CDPH-ONU

« Afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés. »

## L'obligation d'aménagement raisonnable et ses limites

L'obligation d'aménagement raisonnable est une réponse individualisée aux besoins particuliers d'une personne handicapée afin d'assurer l'égalité des chances. La promotion de l'égalité et l'élimination de la discrimination sont

8. Nowak M. (2005), *UN Covenant on Civil and Political Rights: CCPR commentary*, N.P. Engel, Kehl, p. 630.
9. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (décembre 2016), « Égalité et non-discrimination au regard de l'article 5 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées », UN Doc. A/HRC/34/26, paragraphe 74, citant les observations finales concernant le rapport initial de la Belgique du Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies (2014), CRPD/C/BEL/CO/1, paragraphe 12.

les deux objectifs de cette obligation, ainsi que le définit l'article 5, paragraphe 3, de la CDPH-ONU. Le refus d'aménagement raisonnable constitue une forme de discrimination. La définition de ce qui constitue un aménagement raisonnable figure dans le quatrième paragraphe de l'article 2 de la CDPH-ONU.

#### **Article 2, paragraphe 4, de la CDPH-ONU**

« On entend par "aménagement raisonnable" les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. »

L'obligation de procéder à des aménagements raisonnables doit être distinguée des obligations légales visant à garantir l'accessibilité. Ces dernières ont un caractère général et anticipatif (elles ne sont pas déclenchées par une demande individuelle) et exigent généralement de se conformer à des normes établies (installer des rampes d'accès ou fournir certaines informations en braille ou en gros caractères par exemple)<sup>10</sup>. Le HCDH a dressé une liste non exhaustive d'exemples d'aménagements raisonnables : « [r]endre les structures et l'information accessibles aux personnes concernées dans une situation donnée, adapter ou acquérir des équipements, réorganiser les activités, réaménager le travail, personnaliser les supports pédagogiques, adapter les programmes aux compétences des personnes concernées, ajuster les procédures médicales, instituer des modes de communication spéciaux et donner au personnel de soutien accès à des services auxquels le public n'a qu'un accès restreint »<sup>11</sup>.

L'obligation d'aménagement raisonnable visée par la CDPH-ONU n'est pas absolue. Elle est limitée par le fait que le sujet de l'obligation n'est pas tenu d'apporter un aménagement si ce dernier impose une charge disproportionnée ou indue. Si le sujet de l'obligation a le choix entre au moins deux solutions en matière d'aménagement, il peut adopter celle qui lui imposera la charge la moins lourde.

10. Pour approfondir, voir le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, Waddington L. et Broderick A. (2016), « Disability law and reasonable accommodation beyond employment: A legal analysis of the situation in EU Member States », Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

11. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (décembre 2016), « Égalité et non-discrimination au regard de l'article 5 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées », UN Doc. A/HRC/34/26, paragraphe 28.

L'obligation d'aménagement raisonnable crée une obligation positive pour les États membres du Conseil de l'Europe, qui doivent inscrire cette obligation dans leur législation et leurs politiques internes et veiller à ce que les entités publiques et privées la respectent. Cela implique par exemple de veiller à ce que des voies de recours internes effectives soient en place pour permettre aux personnes handicapées d'obtenir réparation en cas de refus injuste d'aménagement raisonnable. Cela suppose également d'offrir un accès à une aide financière afin d'aider les entités publiques et privées à apporter des aménagements raisonnables.

## **Non-discrimination, aménagement raisonnable et conception universelle**

Il existe un lien entre la non-discrimination et le principe d'aménagement raisonnable en particulier, et l'obligation de «conception universelle» énoncée dans la CDPH-ONU.

La CDPH-ONU énonce une obligation claire dans le dernier paragraphe de l'article 2, en ce qui concerne la «conception de produits, d'équipements, de programmes et de services qui puissent être utilisés par tous, dans toute la mesure possible, sans nécessité ni adaptation ni conception spéciale». La conception universelle vise à garantir une accessibilité optimale, pour tous et toutes, indépendamment du type de handicap, de l'âge, etc. Les États membres du Conseil de l'Europe devraient par conséquent «entreprendre ou encourager la recherche et le développement de biens, services, équipements et installations de conception universelle»<sup>12</sup>, conformément à la définition de l'article 2 de la CDPH-ONU. L'obligation de conception universelle est différente de l'obligation d'aménagement raisonnable, mais les deux sont clairement liées. Si l'obligation d'aménagement raisonnable impose généralement d'adapter les structures au cas par cas, à la demande d'une personne handicapée, la conception universelle vise à rendre les structures de la société accessibles à tous et à toutes. La conception universelle devrait réduire la nécessité d'adopter des mesures individualisées, telles que les aménagements raisonnables. Toutefois, l'article 2 de la CDPH-ONU indique également que la notion de conception universelle n'exclut pas les appareils et accessoires fonctionnels pour des catégories particulières de personnes handicapées, là où ils sont nécessaires.

---

12. Voir CDPH-ONU, article 4.1.f.

Certains États établissent un lien entre le manque d'accessibilité et la norme d'égalité en indiquant expressément dans leur législation que le manque d'accessibilité constitue une forme de discrimination.

#### **Un exemple de bonne pratique : la Norvège**

En Norvège, la loi contre la discrimination et pour l'accessibilité<sup>13</sup> énonce l'obligation de conception universelle, ainsi que l'obligation d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées (la loi parle d'« aménagement individuel »). Le non-respect de l'obligation de conception universelle (conformément à l'article 13) ou de l'obligation d'aménagement individuel (visée aux articles 16, 17 et 26 de la loi) constitue une forme de discrimination<sup>14</sup>.

### **Article 5, paragraphe 4, de la CDPH-ONU**

#### **Article 5, paragraphe 4, de la CDPH-ONU**

« Les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention. »

Les mesures d'action positive consistent à réserver un traitement favorable aux groupes défavorisés ou marginalisés. Elles visent à corriger ou à compenser des actes de discrimination passés ou actuels et à prévenir toute nouvelle discrimination<sup>15</sup>. L'article 5, paragraphe 4, de la CDPH-ONU autorise l'adoption de mesures d'action positive pour accélérer ou assurer l'égalité *de facto* des personnes handicapées et leur permettre de participer à la société.

La CDPH-ONU ne fixe aucun délai pour l'adoption de mesures d'action positive. Par conséquent, les mesures adoptées par les États membres du Conseil de l'Europe en vertu de cette convention peuvent être temporaires comme permanentes. Les quotas en matière d'emploi ou les aides à l'emploi sont deux mesures d'action positive courantes pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Plusieurs États membres du Conseil de l'Europe utilisent

13. Norvège, loi relative à l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap (loi contre la discrimination et pour l'accessibilité) (2008).

14. Article 12 de la loi contre la discrimination et pour l'accessibilité.

15. O'Brien J., « Affirmative action, Special Measures and the Sex Discrimination Act » (2004) 27(3), *University of New South Wales Law Journal*, vol. 27(3), p. 840.



largement le système des quotas en matière d'emploi pour favoriser l'emploi des personnes handicapées<sup>16</sup> et certains imposent même des amendes en cas de non-respect de ces quotas<sup>17</sup>. Les actions positives peuvent consister à fixer des quotas précisant le pourcentage ou le nombre de personnes handicapées membres des institutions politiques. D'autres exemples de mesures incluent le traitement préférentiel des candidates et candidats handicapé-e-s dans le secteur de l'éducation (pour leur permettre d'accéder aux cours à l'université), même lorsque leurs qualifications ne sont pas équivalentes à celles des candidates et candidats non handicapé-e-s, la définition d'objectifs et d'un calendrier pour la promotion des personnes handicapées dans les institutions sociales et politiques, une assistance supplémentaire à mettre à disposition des personnes handicapées pour leur permettre d'acquérir des qualifications académiques, et des campagnes de recrutement ciblées pour sensibiliser les personnes handicapées aux opportunités d'emploi.

D'après le HCDH, toutes les mesures adoptées par les États au titre de l'article 5, paragraphe 4, « doivent être cohérentes avec les principes et les dispositions de la Convention »<sup>18</sup>. « [P]ar exemple, les mesures appliquées dans le domaine de l'éducation ne doivent pas entraîner de pratiques ségrégationnistes » et les systèmes de quotas ne doivent pas « conduire à ce que des postes ou des fonctions soient exclusivement réservés aux personnes handicapées étant donné qu'une telle pratique perpétuerait les stéréotypes et la stigmatisation »<sup>19</sup>.

## **Les mesures spéciales et l'intégration de la dimension du handicap**

---

La CDPH-ONU vise à promouvoir l'égalité et la non-discrimination et à garantir l'intégration et la participation des personnes handicapées dans la société. Elle adopte à cet égard une approche double. Ainsi, les États parties sont tenus d'intégrer des mesures qui tiennent compte des handicaps dans la prestation des services généraux, tout en proposant des services et des dispositifs

16. Par exemple l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la France, la Hongrie, l'Italie, la Pologne, la Roumanie, la Serbie, la Slovaquie, et la Slovénie. Information tirée d'Equinet (2014), « Positive action measures: The experience of equality bodies ».
17. L'Allemagne, l'Autriche, la Pologne, la Roumanie, la Serbie, la Slovaquie, et la Slovénie, par exemple. *Ibid.*
18. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (décembre 2016), « Égalité et non-discrimination au regard de l'article 5 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées », UN Doc. A/HRC/34/26, paragraphe 20.
19. *Ibid.*

spéciaux pour les personnes handicapées (interprétation en langue des signes par exemple, ou aides à la mobilité et autres dispositifs d'aide). Cette approche double est clairement énoncée en préambule de la CDPH-ONU<sup>20</sup>, ainsi qu'au fil des articles relatifs aux droits substantiels<sup>21</sup>.

L'intégration des besoins des personnes handicapées est une approche organisationnelle globale qui vise à prévenir et à réparer les actes de discrimination fondée sur le handicap. Elle suppose l'existence d'un vaste cadre d'action en faveur de l'égalité et exige l'intégration systématique d'une perspective d'égalité dans les lois, les politiques, les services et les programmes. Les plans d'action en faveur de l'égalité, les comités pour l'égalité, les bilans de situation en matière d'égalité et les évaluations d'impact sont autant de moyens d'y parvenir. En parallèle, il importe que les États membres du Conseil de l'Europe garantissent à l'échelle locale l'accès des personnes handicapées à divers services spéciaux répondant à leurs besoins individuels. Cela permettra d'accroître leur participation et leur intégration dans la société et, conjointement avec l'intégration d'une dimension du handicap, favorisera l'égalité des chances et l'égalité *de facto*.

## **La discrimination multiple/intersectionnelle**

---

### **Article 6 de la CDPH-ONU – Femmes handicapées**

« 1. Les États parties reconnaissent que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations, et ils prennent les mesures voulues pour leur permettre de jouir pleinement et dans des conditions d'égalité de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales.

2. Les États parties prennent toutes mesures appropriées pour assurer le plein épanouissement, la promotion et l'autonomisation des femmes, afin de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales énoncés dans la présente Convention. »<sup>22</sup>

---

20. CDPH-ONU, préambule, paragraphe *g*.

21. Voir, par exemple, l'article 24 de la CDPH-ONU (voir partie 2 concernant l'éducation).

22. Comme le reconnaît également la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, STCE, n° 210 (Convention d'Istanbul).

L'article 6 de la CDPH-ONU interdit la discrimination fondée sur le sexe et le handicap<sup>23</sup>. Il s'agit de la première disposition contraignante sur l'égalité dans le droit international des droits humains qui permet de lutter expressément contre la discrimination multiple. Outre l'article 6, le préambule de la CDPH-ONU souligne la nécessité d'intégrer une perspective d'égalité de genre dans tous les efforts déployés par les États pour mettre en œuvre la CDPH-ONU<sup>24</sup>.

La CDPH-ONU vise à lutter contre la discrimination multiple, qui désigne les situations où « [c]ertaines personnes ou groupes de personnes sont l'objet d'une discrimination fondée sur plusieurs motifs interdits » et où « [c]ette discrimination cumulative a des conséquences bien spécifiques pour les personnes concernées [...] »<sup>25</sup>. Outre l'article 6, le préambule de la CDPH-ONU mentionne les « difficultés que rencontrent les personnes handicapées, qui sont exposées à des formes multiples ou aggravées de discrimination fondées sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale, ethnique, autochtone ou sociale, la fortune, la naissance, l'âge ou toute autre situation »<sup>26</sup>.

La discrimination multiple se manifeste souvent sous la forme d'une discrimination intersectionnelle, où les motifs de discrimination sont indissociablement liés<sup>27</sup> et donnent lieu à une expérience discriminatoire unique ou à de nouvelles formes de discrimination<sup>28</sup>. Dans les États membres du Conseil de l'Europe où les victimes de discrimination peuvent déposer un recours pour un motif unique de discrimination, la loi devrait prévoir des recours pour dénoncer les formes multiples de discrimination.

---

23. Pour une interprétation des obligations visées à l'article 6 de la CDPH-ONU, voir le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, Observations générales n° 3 (2016) sur les femmes et les filles handicapées, UN Doc. CRPD/C/GC/3.

24. CDPH-ONU, préambule, paragraphe s.

25. Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observation générale n° 20 (2009), La non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels, UN Doc E/C.12/GC/20, paragraphe 17.

26. CDPH-ONU, préambule, paragraphe p.

27. Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies (2010) concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (2010), UN Doc. CEDAW/C/GC/28, paragraphe 18.

28. Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies, Recommandation générale n° 25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales, paragraphes 2 et 3.

### **Un exemple de bonne pratique : la Bulgarie**

La loi relative à la protection contre la discrimination interdit la discrimination multiple, définie comme une discrimination fondée sur plus d'une caractéristique énoncée dans la loi<sup>29</sup>. La loi impose également aux pouvoirs publics l'obligation de privilégier les mesures positives en faveur des victimes de discrimination multiple<sup>30</sup>. Pour les affaires relatives à des faits de discrimination multiple, la commission pour la protection contre la discrimination siège en comité élargi à cinq membres, au lieu des trois habituels<sup>31</sup>.

Les voies de recours prévues par les autorités internes devraient être adaptées aux formes pluridimensionnelles de la discrimination. Les lois nationales devraient ériger la discrimination multiple en circonstance aggravante et veiller à ce que les dommages-intérêts soient fixés en conséquence.

### **Un exemple de bonne pratique : l'Autriche**

La législation autrichienne concernant la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap définit des règles spécifiques en matière de dommages-intérêts dans les cas de discrimination multiple. En vertu de l'article 9, paragraphe 4, de la loi fédérale pour l'égalité des personnes handicapées<sup>32</sup>, la durée de la discrimination, le niveau de culpabilité, la pertinence des effets négatifs et l'existence d'une discrimination multiple doivent être pris en compte pour déterminer le montant des dommages-intérêts en cas de préjudice immatériel.

---

29. Loi relative à la protection contre la discrimination (*закон за защита от дискриминация*), SG 86/30, septembre 2003, paragraphe 1 (11).

30. *Ibid.*, article 11, paragraphe 2.

31. *Ibid.*, article 48, paragraphe 3.

32. "Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz".

## Partie 2

# Vue d'ensemble des pratiques nationales en matière d'égalité et de non-discrimination

---

Si l'adoption d'une législation de vaste portée contre la discrimination des personnes handicapées constitue une obligation essentielle au titre de l'article 5 de la CDPH-ONU, ce n'est certainement pas la seule mesure à prendre par les États.

Étant donné que la plupart des Constitutions des États contiennent une disposition interdisant la discrimination et/ou garantissant l'égalité devant la loi, il importe que cette disposition s'applique également au handicap. Au niveau national comme au niveau international, le handicap est reconnu depuis relativement peu de temps comme un motif de discrimination et il n'est pas rare que les dispositions constitutionnelles omettent de le citer expressément comme tel. Pour autant, les dispositions antidiscriminatoires non limitatives devraient être interprétées comme englobant la discrimination fondée sur le handicap. En outre, lorsque ces dispositions dressent une liste représentative de motifs protégés, il faudrait envisager d'y ajouter le handicap, comme l'ont fait par exemple la Finlande et l'Allemagne. Lorsque la liste des motifs couverts est exclusive (c'est-à-dire que seuls les motifs énumérés sont protégés par la Constitution), il est d'autant plus essentiel d'introduire un amendement constitutionnel visant à ajouter le handicap à la liste des motifs protégés.

La CDPH-ONU crée une seconde obligation essentielle visant à adopter une stratégie globale en matière de handicap en vue de mettre en œuvre cette convention dans son intégralité. Une telle stratégie devrait naturellement prévoir des mesures visant à promouvoir l'égalité et à lutter contre la discrimination, soit dans un volet distinct, soit de manière transversale. Ainsi, le programme stratégique finlandais sur le handicap (VAMPO) (2010-2015), intitulé « Une base solide pour l'inclusion et l'égalité »<sup>33</sup>, a pour objectif global de garantir l'égalité de statut, la participation et la non-discrimination des personnes handicapées dans la société. La lutte contre la discrimination et l'accessibilité dans tous les domaines et secteurs figurent au cœur de ce programme.

Trois domaines vont être examinés ci-dessous : la législation anti-discrimination, l'emploi et l'éducation.

## **La législation anti-discrimination**

---

Les États membres du Conseil de l'Europe qui ont ratifié la CDPH-ONU sont soumis à l'obligation d'adopter une législation de vaste portée pour lutter contre la discrimination des personnes handicapées, ou d'examiner et, si nécessaire, de modifier la législation existant en la matière. Les États membres du Conseil de l'Europe qui sont également membres de l'Union européenne (UE) sont déjà soumis à l'obligation d'adopter une législation interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'emploi, conformément à la Directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>34</sup>. En outre, de nombreux États non membres de l'UE, tels que « l'ex-République yougoslave de Macédoine », le Monténégro ou la Norvège, ont adopté une législation anti-discrimination qui couvre le handicap, parfois inspirée du droit de l'Union européenne. Néanmoins, on ne saurait présumer que toutes ces lois sont pleinement conformes à la CDPH-ONU. De fait, les obligations découlant de l'article 5 de la CDPH-ONU en ce qui concerne la législation anti-discrimination sont bien plus vastes que celles du droit de l'Union européenne en vigueur. Les sections ci-après examinent plus en détail certaines des obligations découlant de la CDPH-ONU à cet égard.

---

33. Ministère des Affaires sociales et de la Santé de la Finlande (2012), « A strong basis for inclusion and equality, Finland's disability policy programme VAMPO 2010-2015 ».

34. Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JO L303/16 2.12.2000.

## Les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable

Les États membres du Conseil de l'Europe devraient prendre des mesures pour interdire toutes les formes de discrimination fondée sur le handicap (voir la partie de la présente étude concernant l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap), y compris le refus d'aménagement raisonnable. D'une manière générale, l'obligation d'aménagement raisonnable est réactive (le sujet de l'obligation – employeur-euse ou établissement scolaire par exemple – est soumis à cette obligation seulement s'il sait, ou est supposé savoir, qu'une personne a un handicap et rencontre une difficulté liée à celui-ci). Il faut donc que la personne concernée « divulgue » son handicap, en particulier s'il est invisible. Or, un tel acte risque de l'exposer à une discrimination supplémentaire, à un traitement défavorable et à des préjugés. Par conséquent, elle peut être réticente à l'idée de faire part de son handicap, l'effet pervers étant qu'elle ne pourra alors pas accéder à l'aménagement raisonnable dont elle pourrait avoir besoin. Les États membres du Conseil de l'Europe devraient s'efforcer d'aborder ces questions dans le cadre de campagnes visant à lutter contre la discrimination, les préjugés et la stigmatisation, en particulier en ce qui concerne les personnes handicapées particulièrement stigmatisées (les personnes dont le handicap est une déficience psychosociale par exemple). Les États peuvent organiser ces campagnes eux-mêmes ou appuyer les initiatives de la société civile ou des parties prenantes privées.

### Un exemple de bonne pratique : l'alliance mondiale

L'Alliance mondiale contre la stigmatisation (Global Anti-Stigma Alliance) a été créée en 2012<sup>35</sup>. Elle a pour objectif de partager les enseignements, les bonnes pratiques et les derniers résultats de la recherche pour améliorer les conditions des personnes victimes de stigmatisation et de discrimination en raison de leur santé mentale. L'alliance regroupe des membres ou des programmes de l'Angleterre, de l'Australie, du Canada, du Danemark, de l'Écosse, de l'Espagne, des États-Unis d'Amérique, de l'Irlande du Nord, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, du pays de Galles, de la République d'Irlande, de la Suède et de la Suisse. Il s'agit de vastes programmes qui visent à lutter contre la stigmatisation des personnes dont le handicap est une déficience mentale, par exemple en proposant des activités et en mettant des ressources et des connaissances à disposition d'autres parties prenantes.

35. Alliance mondiale contre la stigmatisation.

Si l'obligation d'aménagement raisonnable est généralement « réactive » et déclenchée par la demande d'une personne handicapée, il existe également des obligations « anticipatives » dans ce domaine. Il s'agit, pour les sujets de l'obligation, d'envisager en amont les types d'aménagement dont les personnes handicapées pourraient avoir besoin – rampe d'accès à un bâtiment, information imprimée en gros caractères, en braille, en texte facile à lire – et d'apporter ces aménagements avant même qu'une personne handicapée en fasse la demande. Cette obligation n'annule en rien l'obligation de procéder à l'aménagement demandé par une personne handicapée lorsqu'un tel aménagement n'a pas été prévu. Elle a l'avantage d'être proactive et de réduire ou d'éliminer la nécessité, pour la personne handicapée, de faire part de son handicap afin de bénéficier d'un aménagement. Néanmoins, si la personne doit faire part de son handicap, le HCDH formule la recommandation suivante : « En plus de fixer des garanties de confidentialité, les responsables de la fourniture d'aménagements devraient s'efforcer de créer des conditions favorisant l'inclusion et de lutter contre des phénomènes tel que la stigmatisation, le harcèlement, l'exclusion et les partis pris inconscients à l'égard de certaines personnes ou mesures »<sup>36</sup>.

### **Un exemple de bonne pratique : le Royaume-Uni**

Au Royaume-Uni, l'obligation d'aménagement raisonnable est partiellement proactive. Elle est énoncée dans la loi de 2010 sur l'égalité<sup>9</sup> et couvre tous les domaines tombant sous le coup de la loi, à l'exception de l'emploi et du logement (où l'obligation d'aménagement est réactive). Pour Waddington et Lawson, elle implique donc que les prestataires des secteurs de l'éducation, des soins de santé, des transports, de la fonction publique et d'autres biens et services doivent contrôler en permanence l'accessibilité de leurs services. Une fois déclenchée, cette obligation impose aux sujets de l'obligation de prendre des mesures raisonnables pour éliminer tout désavantage<sup>10</sup>.

36. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (décembre 2010), « Égalité et non-discrimination au regard de l'article 5 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées », UN Doc. A/HRC/34/26, paragraphe 43.

37. « Equality Act 2010 ».

38. Réseau européen d'experts juridiques en matière de non-discrimination, Waddington L. et Broderick A. (2009), « Disability and non-discrimination law in the European Union: An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field », Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, p. 53.



Le Parlement britannique a créé une commission d'enquête sur la loi de 2010 sur l'égalité et le handicap, qui a publié un rapport en 2016<sup>39</sup>. En matière d'aménagement raisonnable (qualifié d'ajustement raisonnable dans la législation britannique), le rapport indique ce qui suit :

### **L'obligation en ce qui concerne l'emploi**

L'obligation est « réactive » : elle exige qu'il y ait un ou une demandeur-euse/ employé-e identifié-e et que l'employeur-euse sache, ou soit raisonnablement supposé-e savoir, que la personne en question est une personne handicapée et qu'elle risque d'être nettement défavorisée si l'ajustement n'est pas apporté.

L'obligation s'applique également à d'autres formes de travail (emplois contractuels et profession d'avocat, par exemple).

### **L'obligation en ce qui concerne les locaux**

De même, le ou la responsable de locaux loués ou à louer est tenu-e d'adopter une attitude réactive, mais non anticipative, par rapport aux besoins des locataires. Il peut lui être demandé de fournir un bail de location sous une autre forme, par exemple en gros caractères, mais il/elle n'est pas tenu-e d'anticiper une telle demande, ni de procéder à des aménagements des éléments physiques autres que certains dispositifs d'aide qui pourraient être qualifiés comme tels (un système d'interphone, par exemple).

### **L'obligation en ce qui concerne la fourniture de services et l'exercice de fonctions publiques**

La principale différence avec les employeurs-euses réside dans le fait que l'obligation est ici « anticipative » : elle est due aux « personnes handicapées » en général et exige des prestataires de services et de ceux et celles qui exercent des fonctions publiques d'agir en amont pour supprimer les obstacles qui pourraient placer les personnes handicapées en situation de net désavantage, sans attendre qu'une personne handicapée cherche à utiliser les services en question.

---

39. « The Equality Act 2010: the impact on disabled people », rapport de la session 2015-2016 – publié le 24 mars 2016, HL Paper 117.

### **L'obligation en ce qui concerne l'école, l'enseignement postobligatoire et l'enseignement supérieur**

L'obligation est ici encore « anticipative ». Les établissements scolaires, les universités et les établissements d'enseignement postobligatoire et supérieur sont tenus non seulement de répondre aux besoins des élèves handicapés mais aussi d'anticiper leurs besoins en matière d'accessibilité. Les établissements scolaires ne sont pas soumis à l'obligation d'adapter les éléments physiques, mais ils doivent élaborer des stratégies et des plans d'accessibilité pour lutter contre les désavantages associés à ces éléments. La seule exception concerne les normes relatives aux qualifications et aux compétences, qui ne sont pas soumises à l'obligation d'aménagement raisonnable, mais peuvent devoir être justifiées si elles sont indirectement discriminatoires.

L'obligation d'aménagement raisonnable est relativement complexe et, parce qu'elle est aussi relativement récente, peut être inconnue ou mal comprise des employeurs-euses et autres sujets de l'obligation, des personnes handicapées, des avocat-e-s et des juges. La situation est encore plus confuse lorsque l'obligation est définie dans plusieurs textes de loi qui n'utilisent pas forcément la même terminologie, comme c'est le cas dans un système fédéral où la compétence en la matière est partagée par différents niveaux de gouvernement. Par conséquent, il peut être utile de définir des principes directeurs supplémentaires concernant la notion d'aménagement raisonnable et de fournir des exemples d'aménagements courants.

### **Un exemple de bonne pratique : la Belgique**

Un accord de coopération obligatoire a été signé par les pouvoirs publics compétents en vue de s'accorder sur une conception commune de la notion d'aménagement raisonnable<sup>40</sup>. Il s'agissait d'une étape importante car cette obligation est énoncée dans différents textes de loi adoptés à différents niveaux du gouvernement. L'accord définit l'aménagement raisonnable comme une « mesure concrète pouvant neutraliser l'impact limitatif d'un

40. Protocole du 19 juillet 2007 entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap, OJ (Moniteur belge), 20 septembre 2007.

environnement non adapté sur la participation d'une personne handicapée». Il donne des exemples d'aménagements, fournit des orientations supplémentaires sur la manière d'évaluer ce qui constitue un aménagement raisonnable et dresse une liste non exhaustive de critères pour déterminer si la mesure est raisonnable ou non. L'accord crée également un mécanisme de suivi, qui impose à chaque autorité de rassembler des informations sur les aménagements raisonnables et sur les meilleures pratiques en la matière.

Le gouvernement fédéral a également publié une brochure accessible sur l'aménagement raisonnable dans le domaine de l'emploi, en français et en flamand<sup>41</sup>. Parallèlement, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA) a publié des brochures pratiques sur l'aménagement raisonnable dans 10 domaines, dont la culture, les services publics, l'hôtellerie, la restauration, le logement et le sport. Ces brochures visent à sensibiliser les personnes handicapées et les prestataires de biens et de services au principe d'aménagement raisonnable<sup>42</sup>.

## La portée de la législation

La CDPH-ONU a un champ d'application très vaste et impose d'interdire la discrimination fondée sur le handicap en relation avec « tous les droits de l'homme et [...] toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres » (article 2). Les législations internes en matière de non-discrimination doivent donc adopter une approche très générale. En outre, étant donné que de nombreux domaines couverts par la CDPH-ONU, tels que l'emploi, l'accessibilité, les transports publics et l'accès à l'information, concernent aussi les parties prenantes privées, il est essentiel d'imposer cette obligation non seulement aux parties prenantes publiques mais aussi aux parties privées. Le HCDH formule à cet égard la recommandation suivante : « Les États devraient collaborer activement avec le secteur non étatique, notamment en accroissant leur coopération avec les chambres de commerce, les syndicats, les fédérations de l'enseignement privé et les institutions religieuses. La fourniture d'une assistance technique, d'orientations et d'informations, en particulier concernant les aménagements raisonnables,

---

41. « Cel Publicaties van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Weigwijs in de Redelijke Aanpassingen ten Behoeve van Personen met een Handicap op het Werk » (2005).

42. Les brochures (en français et en flamand) peuvent être consultées sur le site internet d'UNIA.

l'accessibilité et la conception universelle, est indispensable pour avancer sur la voie de l'égalité et faire en sorte que les personnes handicapées soient moins tributaires d'une action en justice pour faire respecter leurs droits.»<sup>43</sup>

L'obligation de non-discrimination doit également s'appliquer dans d'autres domaines, notamment ceux de l'éducation et de la santé.

### **Un exemple de bonne pratique : le Royaume-Uni**

Au Royaume-Uni, la discrimination fondée sur le handicap est interdite par la loi de 2010 sur l'égalité<sup>44</sup>. Celle-ci adopte une vision large, interdisant la discrimination dans les domaines de l'emploi (défini de manière à englober la profession, la formation professionnelle, etc.), de l'éducation, du logement, de la fourniture de biens, structures et services, et de l'adhésion à des organisations et des services publics. La loi impose également l'obligation d'égalité au secteur public en exigeant des pouvoirs publics qu'ils tiennent dûment compte de l'obligation d'éliminer toute discrimination fondée sur le handicap et de promouvoir l'égalité des personnes handicapées dans tous les domaines.

Le fait que la CDPH-ONU exige d'adopter des lois anti-discrimination de très vaste portée peut créer une certaine complexité dans le cas des États fédéraux, où les compétences sont partagées entre l'État central et les autres composantes de l'État (régions ou provinces par exemple). En l'occurrence, une approche coordonnée s'impose et la législation anti-discrimination doit être adoptée à la fois au niveau fédéral et au niveau régional. Ainsi, en Autriche, à la législation fédérale interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans divers domaines, dont l'emploi, s'ajoute la législation des neuf provinces, qui ont chacune adopté une ou plusieurs lois interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans leur domaine de compétence, notamment l'emploi des fonctionnaires provinciaux, les prestations sociales, les maisons de soins et l'enseignement préscolaire. La Belgique présente une situation similaire, où les législations fédérale ou régionale/provinciale interdisent la discrimination fondée sur le handicap.

Il importe également que les États membres du Conseil de l'Europe veillent à ce qu'un large éventail de personnes soient protégées contre la

43. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (décembre 2010), « Égalité et non-discrimination au regard de l'article 5 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées », UN Doc. A/HRC/34/26, paragraphe 17.

44. « Equality Act 2010 ».

discrimination fondée sur le handicap. La CDPH-ONU ne définit pas le handicap mais donne des indications sur les personnes incluses dans le terme « personnes handicapées », à savoir les « personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres » (article premier).

La définition du handicap dans les législations anti-discrimination devrait être très générale. Il ne devrait y avoir aucun lien entre cette définition et les définitions du handicap utilisées à d'autres fins juridiques. En particulier, la protection contre la discrimination et le droit de demander un aménagement raisonnable ne devraient pas être restreints aux seules personnes officiellement reconnues comme personnes handicapées aux fins d'obtenir une pension d'invalidité ou d'autres prestations liées au handicap. Par ailleurs, la protection contre la discrimination fondée sur le handicap devrait être étendue aux personnes qui subissent une discrimination parce qu'elles ont eu un handicap par le passé, peuvent développer un handicap à l'avenir, sont perçues comme ayant un handicap ou sont associées à une personne qui a un handicap.

#### **Un exemple de bonne pratique : la protection contre la discrimination en Irlande**

En Irlande, les deux lois anti-discrimination qui interdisent la discrimination fondée sur le handicap protègent un vaste groupe de personnes.

En vertu de la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (partie I, article 2, paragraphe 1)<sup>45</sup>, est entendue par « handicap » toute déficience qui existe, ou qui a existé par le passé mais qui n'existe plus, ou qui pourrait exister à l'avenir ou qui est attribuée à une personne.

Les lois de 2000-2004 sur l'égalité de statut interdisent la discrimination<sup>17</sup> :

« a. lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable [en raison d'un handicap] :

- i. qui existe,
- ii. qui a existé mais n'existe plus,

45. « Employment Equality Acts 1998 and 2004 ».

46. « Equal Status Acts 2000 to 2004 ».

- iii. qui pourrait exister à l'avenir, ou
  - iv. qui est attribué à la personne concernée,
- b. lorsqu'une personne associée à une autre personne :
- i. est traitée, par voie d'association, de manière moins favorable qu'une autre personne non associée ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, et
  - ii. qu'un traitement identique à cette autre personne pour tout motif discriminatoire [constitue une discrimination] » (article 3, paragraphe 1).

La jurisprudence peut également jouer un rôle important pour déterminer qui est protégé contre la discrimination fondée sur le handicap.

### **Un exemple de bonne pratique : l'Union européenne et le Conseil de l'Europe**

*Affaire C-303/06 Coleman c. Attridge Law*<sup>47</sup>

Dans cette affaire, la Cour de justice de l'Union européenne a statué que la Directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi interdisait la discrimination directe fondée sur le handicap ainsi que le harcèlement par association. Les États membres de l'Union européenne sont donc tenus d'interdire cette forme de discrimination en matière d'emploi et d'activité professionnelle.

*Guberina c. Croatie*, n° 23682/13, 22 mars 2016

Dans cette affaire, la Cour européenne des droits de l'homme a statué que l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), relatif à la non-discrimination, apportait également une protection aux individus contre la discrimination par association fondée sur le handicap. Renvoyant à l'arrêt *Coleman* (voir ci-dessus), la Cour a en l'espèce estimé que la protection contre la discrimination par association s'appliquait dans le contexte de la discrimination indirecte fondée sur le handicap. Partant, le père d'un enfant handicapé pouvait faire valoir son droit d'être protégé contre la discrimination fondée sur le handicap au titre de l'article 14 de la CEDH. La CEDH devrait désormais être interprétée à la lumière de cet arrêt par les tribunaux des États membres du Conseil de l'Europe.

47. Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) du 17 juillet 2008, *S. Coleman c. Attridge Law et Steve Law*.

Enfin, la discrimination fondée sur le handicap peut être interdite soit par la législation anti-discrimination, qui couvre divers motifs, dont le handicap, soit par une loi spécifique sur le handicap. On trouve les deux approches dans les États européens. Dans les deux cas, il importe que la législation ait un champ d'application suffisamment vaste. De plus, dans le cas de la législation contre la discrimination fondée sur divers motifs, les spécificités de la discrimination fondée sur le handicap, par exemple la nécessité d'apporter des aménagements raisonnables, doivent être suffisamment prises en compte. En revanche, il n'est pas souhaitable d'interdire la discrimination fondée sur le handicap au moyen de multiples textes axés sur des domaines spécifiques – la santé, la protection des consommateurs et consommatrices, les transports publics, etc., – car cela entraîne un manque de transparence et permet d'introduire des définitions différentes de la discrimination fondée sur le handicap, ainsi que des niveaux de protection différents selon les domaines, d'où une incohérence.

## **Les mécanismes de soutien aux victimes de discrimination pour le dépôt de plainte**

Les personnes qui s'estiment victimes d'actes de discrimination fondée sur le handicap doivent pouvoir tenter une action en justice en vertu de la législation anti-discrimination. Une telle initiative peut néanmoins être difficile, onéreuse et intimidante. Plusieurs mécanismes permettent de réduire ces difficultés et d'aider les victimes de discrimination à déposer une plainte et à introduire un recours. Ces mécanismes varient d'un État à l'autre et englobent les organismes d'aide et de conseil juridiques, les associations professionnelles ou syndicats locaux et les organisations non gouvernementales, notamment celles qui représentent les personnes handicapées. Dans de nombreux États membres du Conseil de l'Europe, les systèmes juridiques ne se contentent pas d'autoriser les organisations, les associations et les syndicats à assister les victimes présumées de discrimination, mais leur permettent également d'agir en leur nom devant la justice.

### **Un exemple de bonne pratique : Malte**

À Malte, les associations, les organisations et les syndicats peuvent agir au nom ou à l'appui des victimes de discrimination et ont le droit d'ester en justice pour ce faire, sous réserve de l'approbation de la victime présumée<sup>48</sup>.

La Commission nationale des personnes handicapées (« la commission ») est également habilitée par la loi à assister les victimes présumées de discrimination fondée sur le handicap<sup>49</sup>. La commission peut fournir une assistance, notamment juridique et financière, pour faire valoir les droits d'une personne en vertu de la loi sur l'égalité des chances (des personnes handicapées). Elle est également soumise à l'obligation d'aider les personnes handicapées à formuler une plainte, orale ou écrite<sup>50</sup>. Si la commission reçoit une plainte relative à une discrimination fondée sur le handicap, elle doit commencer par rechercher un règlement amiable. À défaut, elle peut soumettre l'affaire à un tribunal civil.

Outre l'action en justice, de nombreux États membres du Conseil de l'Europe permettent aux personnes qui s'estiment victimes de discrimination fondée sur le handicap d'introduire un recours devant les organismes de promotion de l'égalité ou les institutions de médiation. Ces structures sont souvent plus accessibles que les tribunaux, les procédures y sont plus informelles, les coûts moindres, voire nuls, et une représentation juridique par un-e avocat-e n'est pas nécessaire. De plus, ces structures mènent souvent d'autres activités – conseils et assistance aux victimes de discrimination, activités de sensibilisation et formulation de recommandations.

### **Un exemple de bonne pratique : la Bulgarie**

La loi relative à la protection contre la discrimination prévoit la création de la Commission pour la protection contre la discrimination (« la commission »), un organisme spécialisé dans l'égalité chargé de promouvoir la non-discrimination, dont la non-discrimination fondée sur le handicap, et de faire respecter la législation en la matière<sup>51</sup>. La commission aide les victimes de discrimination, réalise des études indépendantes et publie des rapports indépendants. Elle peut formuler des recommandations à l'égard des pouvoirs publics, y compris en ce qui concerne la législation, ainsi que des avis sur les projets de loi. Elle informe également le grand public des dispositions de la législation anti-discrimination.

48. Malte, loi relative à l'égalité des chances (des personnes handicapées).

49. Malte, article 32, paragraphe 3, de la loi relative à l'égalité des chances (des personnes handicapées).

50. Toutes les dispositions pertinentes figurant au chapitre 3 (articles 40-49) de la loi bulgare relative à la protection contre la discrimination (*закон за защита от дискриминация*), SG 86/30 septembre 2003.



La commission est également habilitée à instruire les plaintes de victimes ou de tiers concernant des actes de discrimination. Si elle établit le fait de discrimination, elle peut publier des conclusions juridiquement contraignantes, imposer des amendes et émettre des instructions obligatoires de mesures correctives ou préventives. Elle a le pouvoir d'engager des procédures, à sa discrétion, contre toute personne présumée avoir commis un acte de discrimination.

Une victime présumée de discrimination peut choisir de saisir la commission ou opter pour une action en justice.

Certains États confient le soin d'instruire les plaintes en matière de discrimination, d'une part, et d'aider les victimes, d'autre part, à deux organismes différents, de manière à garantir que l'organisme de promotion de l'égalité rende sa décision en toute indépendance.

### **Un exemple de bonne pratique : les Pays-Bas**

L'Institut néerlandais des droits de l'homme peut instruire et entendre les plaintes en matière de discrimination et émettre des avis non contraignants<sup>52</sup>. En outre, il peut de son propre chef enquêter sur des cas de discrimination structurelle et conseiller les organisations (gouvernementales) sur la conformité de leurs politiques ou pratiques avec la législation anti-discrimination. L'institut peut également conseiller le gouvernement en matière de discrimination, notamment dans le cadre des propositions de loi, et peut réaliser des études sur des questions précises.

La tâche d'aider et de conseiller les victimes de discrimination et de suivre la situation en matière de discrimination est confiée aux bureaux locaux de lutte contre la discrimination<sup>53</sup>. Toutes les communes néerlandaises ont l'obligation de créer et de financer de tels bureaux. Ces derniers travaillent de concert, sous l'égide de leur association nationale et sont soutenus par une institution spécialisée dénommée « Art. 1 » (en référence à l'article de la Constitution qui porte sur la non-discrimination).

51. Voir Pays-Bas, loi relative à l'Institut des droits de l'homme (Wet College voor de Rechten van de Mens). Voir également la loi relative à l'égalité de traitement indépendamment d'un handicap ou d'une maladie chronique («Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte»).

52. Pays-Bas, loi relative aux bureaux locaux de lutte contre la discrimination («Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen»).

Les conclusions ou avis des organismes de promotion de l'égalité n'ont pas tous la même force juridique. Dans certains cas, comme celui de la Commission bulgare pour la protection contre la discrimination, les conclusions sont juridiquement contraignantes ; dans d'autres, à l'instar de l'Institut néerlandais des droits de l'homme, les avis sont consultatifs – ils peuvent toutefois être respectés dans la pratique et pris en compte par les tribunaux éventuellement saisis par la suite.

Les organismes de promotion de l'égalité jouent également un rôle pour sensibiliser l'opinion publique sur des questions importantes et l'informer.

## **Les activités de veille : collecte de données et statistiques**

La législation interdisant la discrimination fondée sur le handicap et les mesures visant à promouvoir l'égalité doivent être complétées par des activités de veille afin d'évaluer l'incidence des mesures dans la pratique. Les statistiques et d'autres données empiriques peuvent également contribuer à mettre au jour l'existence d'une discrimination ainsi que les formes de discrimination et fournir une base probante pour prendre des mesures. Les données et les statistiques relatives à l'égalité sont utiles pour diverses raisons :

- ▶ Elles facilitent l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et peuvent contribuer à identifier les inégalités et les discriminations, et à suggérer les réponses politiques appropriées.
- ▶ Elles peuvent aider les tribunaux à déterminer si un acte de discrimination a effectivement eu lieu et fournir des preuves de l'existence ou de l'absence de discrimination directe et indirecte.
- ▶ La collecte de données relatives à l'égalité est un moyen de suivre la situation en matière de réalisation de l'égalité et de non-discrimination, ainsi que d'autres droits humains.
- ▶ Les données relatives à l'égalité permettent aux organisations telles que les employeurs-euses privé-e-s, les établissements scolaires et d'autres organismes publics d'aligner leurs pratiques en matière de recrutement, de congédiement et autres sur la législation anti-discrimination.
- ▶ L'existence de données relatives à l'égalité facilite les activités d'information et de sensibilisation.

- ▶ Les données relatives à l'égalité permettent aux chercheurs et chercheuses de comprendre le phénomène de la discrimination et de l'inégalité fondées sur le handicap<sup>53</sup>.

Les organismes publics qui interviennent dans le domaine du handicap peuvent collaborer avec les instituts nationaux des statistiques pour recueillir des données sur l'égalité qui concernent tout particulièrement la situation des personnes handicapées. C'est ainsi qu'en Russie la notion d'« aménagement raisonnable » figure depuis 2012 parmi les « indicateurs d'accessibilité » dans les décrets ministériels visant à mettre en œuvre la CDPH-ONU<sup>54</sup>.

### **Un exemple de bonne pratique : l'Italie**

En Italie, l'Observatoire national de la condition des personnes handicapées (« l'observatoire ») doit, entre autres tâches, recueillir des statistiques sur le handicap, conformément à l'article 31 de la CDPH-ONU<sup>56</sup>. L'Observatoire collabore avec l'Institut national de la statistique (Istat). Une page d'accueil sur les questions relatives au handicap a été créée sur le site de ce dernier, qui présente les principales activités menées dans ce domaine. En particulier, le site internet contient des statistiques officielles sur le handicap produites par Istat et des institutions relevant du système statistique national, dans le but de documenter les conditions de vie et le niveau d'insertion sociale des personnes handicapées et de faciliter la planification des politiques et le suivi de la mise en œuvre de la CDPH-ONU<sup>57</sup>.

Les organisations peuvent également de leur propre chef collecter des données sur l'égalité et les pouvoirs publics peuvent contribuer à les y encourager et à faciliter de telles initiatives.

53. Makkonen T., *Manuel européen sur les données relatives à l'égalité* (révision de 2016), Commission européenne, Direction générale de la justice et des consommateurs, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
54. Ministère du Travail et de la Protection sociale de la Fédération de Russie, *Méthodes de mesure et de classification des objets et des services permettant leur évaluation objective en vue de développer des mesures de leur accessibilité. Manuel de méthodologie*, 18 septembre 2012.
55. Italie, Décret législatif 18/2009, Ratification et exécution de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, avec son protocole facultatif, et institution de l'Observatoire national de la condition des personnes handicapées (*Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità*).
56. Page d'accueil d'Istat.

### **Un exemple de bonne pratique : l’Autriche**

Début 2014, l’université de Vienne a réalisé une enquête en ligne pour déterminer l’étendue de la diversité au sein du corps étudiant<sup>58</sup>. L’enquête visait à se faire une meilleure idée du milieu des étudiant-e-s – avec un accent sur l’appartenance ethnique, le handicap et le niveau d’éducation des parents – et de la pertinence de ces facteurs dans la sélection des études et les progrès à l’université. Les données serviront notamment de point de départ pour accroître le nombre d’étudiant-e-s handicapé-e-s. L’objectif visant à mieux intégrer les étudiant-e-s handicapé-e-s et/ou atteint-e-s de maladies chroniques est énoncé dans le contrat de performance conclu entre l’université de Vienne et l’État fédéral autrichien, et l’enquête en ligne jette les premières bases pour atteindre cet objectif<sup>59</sup>.

## **Les initiatives dans le domaine de l’emploi**

---

### **Les mesures positives visant à promouvoir l’égalité et la non-discrimination sur le marché du travail**

Si la législation anti-discrimination est un outil essentiel pour favoriser l’élimination de la discrimination fondée sur le handicap, les mesures positives peuvent également promouvoir l’égale participation des personnes handicapées sur le marché du travail.

### **Les mesures financières**

L’apport d’un soutien financier pour compenser tout coût supplémentaire lié à l’emploi de personnes handicapées constitue un instrument financier essentiel pour promouvoir l’égalité dans le domaine de l’emploi. Cependant, il faut souligner à cet égard que, très souvent, il n’y a aucun coût supplémentaire. Toutefois, cela peut arriver, par exemple lorsqu’il s’agit d’acquérir des équipements spécialisés, de recruter un-e conseiller-ère professionnel-le, de dispenser une formation supplémentaire ou d’adapter le lieu de travail. Il s’agit dans tous ces cas de procéder à des aménagements raisonnables et, parce qu’il existe des financements publics pour compenser ces coûts, il est fortement

---

57. Universität Wien (2015), «*Zentrale Ergebnisse der Diversity-Studierendenbefragung an der Universität Wien*» (Principaux résultats de l’enquête sur la diversité réalisée auprès des étudiants de l’université de Vienne).

58. Universität Wien, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2013) *Leistungsvereinbarung 2013-2015* (contrat de performance 2013-2015), p. 62.

improbable que de tels aménagements entraînent une charge financière disproportionnée pour l'employeur-euse.

### **Un exemple de bonne pratique : l'Estonie**

La loi relative aux services et prestations liés au marché du travail<sup>60</sup> prévoit un soutien ciblé aux personnes handicapées au chômage, notamment l'adaptation du lieu de travail et la mise à disposition d'équipements spécialisés. Ce soutien est accordé sur la base d'un contrat entre la caisse d'assurance-chômage et l'employeur-euse, en vertu duquel la caisse rembourse entre 50 et 100 % du coût engagé par l'employeur ou l'employeuse pour procéder à l'aménagement nécessaire. La caisse d'assurance-chômage peut également mettre gratuitement à disposition de la personne handicapée des équipements techniques si cette dernière en a besoin pour mener à bien son activité professionnelle. Une aide à la communication pour les entretiens d'embauche et la mise à disposition de personnel accompagnant sont deux autres services fournis aux personnes handicapées. Ces services sont accordés à condition qu'ils soient nécessaires pour surmonter des obstacles à l'emploi liés au handicap, et si les autres services d'aide à l'emploi ne seraient pas efficaces.

## **Les mesures non financières**

Les mesures non financières peuvent contribuer de manière significative à garantir l'égalité et la non-discrimination. La Finlande et la Grande-Bretagne ont toutes deux pris le parti d'inscrire dans leur législation l'obligation de prendre des mesures positives pour promouvoir l'égalité. En Finlande, cette obligation repose sur les employeurs-euses, mais aussi sur les pouvoirs publics et les prestataires de services éducatifs.

### **Un exemple de bonne pratique : la Finlande**

En Finlande, la loi sur la non-discrimination (1325/2014)<sup>61</sup> oblige toutes les employeuses et tous les employeurs qui emploient plus de 30 personnes à prendre des mesures pour favoriser l'égalité. Cette « obligation d'égalité » s'applique également à l'ensemble des pouvoirs publics et des organisations privées qui exercent la puissance publique ou s'acquittent de tâches administratives publiques, ainsi qu'aux prestataires de services éducatifs. Elle

59. Estonie, loi relative aux services et prestations du marché du travail (2006).

60. Finlande, loi sur la non-discrimination (1325/2014).

exige non seulement d'interdire la discrimination, mais aussi de prendre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité.

### **Article 7 de la loi sur la non-discrimination (1325/2014)**

#### **Obligation, pour les employeurs-euses, de promouvoir l'égalité :**

1. L'employeur-euse doit évaluer la réalisation de l'égalité sur le lieu de travail et, en tenant compte des besoins du lieu de travail, doit améliorer les conditions de travail et les méthodes adoptées pour la sélection du personnel et la prise des décisions en la matière. Ces mesures doivent être efficaces, opportunes et proportionnées, et doivent prendre en compte le contexte opérationnel, les ressources disponibles et d'autres circonstances.

2. L'employeur-euse qui emploie à titre permanent au moins 30 personnes doit avoir un plan énonçant les mesures nécessaires pour promouvoir l'égalité. Ces mesures et leur efficacité doivent faire l'objet de discussions avec le personnel ou leurs représentant-e-s.

3. Un-e délégué-e syndical-e élu-e en vertu d'une convention collective ou d'une convention collective de la fonction publique ou, à défaut, un-e représentant-e élu-e conformément à la loi sur les contrats de travail, ou un-e autre représentant-e du personnel ayant participé à l'élaboration des mesures antidiscriminatoires, a le droit, à sa demande, d'accéder aux informations sur les mesures prises par l'employeur-euse pour promouvoir l'égalité sur le lieu de travail. La ou le délégué-e à la sécurité du travail jouit du même droit<sup>62</sup>.

Les mesures de sensibilisation peuvent également contribuer à lutter contre la discrimination. Elles peuvent cibler les employeurs-euses, pour leur faire prendre conscience du potentiel des travailleurs et travailleuses handicapé-e-s, ou cibler les personnes handicapées, pour les encourager à postuler, ou encore cibler les deux groupes à la fois, pour rapprocher les employeurs-euses potentiel-le-s des employé-e-s handicapé-e-s. L'État peut participer à ces campagnes et collaborer avec les organisations patronales et celles des personnes handicapées pour veiller à ce que les besoins de toutes les parties prenantes soient pris en considération et intégrés.

61. L'article 5 de la loi porte sur l'obligation, pour les autorités, de promouvoir l'égalité, tandis que l'article 6 impose cette même obligation aux prestataires de services éducatifs.

### **Un exemple de bonne pratique : l'Italie**

En 2008, l'Italie a lancé un projet intitulé « La diversité au travail » (« *diversitàtalavoro* »)<sup>63</sup>. Avec pour mot d'ordre « À la recherche de talents pour garantir l'égalité des chances dans le monde du travail ». Ce projet était organisé par l'organisme italien de promotion de l'égalité (UNAR), Sodalitas, Synesis et la Fondation Adecco pour l'égalité des chances. Il visait à permettre aux entreprises de rencontrer des personnes handicapées et des ressortissant-e-s étrangers et étrangères, le but étant de favoriser les contacts entre les employeurs-euses et les personnes qui souffrent souvent de discrimination. Les participant-e-s avaient la possibilité de se présenter à un entretien d'embauche. Les médias se sont fait l'écho du projet, qui s'est révélé un outil de recrutement efficace<sup>64</sup>.

### **Un exemple de bonne pratique : l'Allemagne<sup>65</sup>**

L'Agence fédérale de lutte contre la discrimination (ADS) et le commissaire pour les questions relatives aux personnes handicapées ont déclaré l'année 2013 « Année des personnes handicapées et des personnes atteintes de maladies chroniques ». Au cours de l'année, l'ADS, en coopération avec les parties prenantes concernées, a remis des prix d'excellence aux entreprises ayant intégré de manière exemplaire des personnes handicapées et des personnes atteintes de maladies chroniques.

Les organisations patronales peuvent également jouer un rôle essentiel pour fournir des orientations et des conseils sur les secteurs d'intervention des différentes entreprises.

---

62. Projet « La diversité au travail ».

63. Information tirée d'Equinet (2014), « Positive action measures: The Experience of equality bodies », secrétariat d'Equinet, Bruxelles, page 37.

64. Information tirée d'Equinet (2013), Equality bodies supporting good practice on making reasonable accommodation for people with disabilities in employment and service provision, an Equinet good practice guide, secrétariat d'Equinet, Bruxelles.

### **Un exemple de bonne pratique : Business Disability Forum (forum sur le handicap et l'entreprise) au Royaume-Uni<sup>66</sup>**

Le Business Disability Forum est une organisation à but non lucratif qui réunit des membres du monde des affaires, des personnes handicapées et des agent-e-s du gouvernement afin d'examiner les réformes nécessaires pour réaliser l'égalité au travail et permettre aux personnes handicapées de contribuer à la réussite de l'entreprise, à la société et à la croissance économique. Le Business Disability Forum apporte un soutien en partageant son savoir-faire, en prodiguant des conseils, en proposant des formations et en aidant les membres à tisser des relations.

## **L'éducation**

---

Les États membres du Conseil de l'Europe peuvent adopter diverses mesures et approches pour favoriser la non-discrimination et l'égalité et garantir une éducation inclusive.

### **Les mesures visant à favoriser l'éducation inclusive**

#### **Qu'est-ce que l'éducation inclusive ?**

Il s'agit d'un processus qui consiste à tenir compte de la diversité des besoins de toutes les apprenantes et de tous les apprenants et à y répondre par une participation croissante à l'apprentissage, aux cultures et aux collectivités, et à réduire l'exclusion qui se manifeste dans et par l'éducation<sup>67</sup>.

L'éducation inclusive vise à inclure non seulement les étudiantes et les étudiants handicapé-e-s, mais aussi les minorités en général, les Roms<sup>67</sup>, les

---

65. Exemple tiré de l'Organisation internationale du travail (2016), "Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide", Bureau international du travail, Genève.

66. Unesco (2005), Principes directeurs pour l'inclusion : Assurer l'accès à « l'Éducation pour tous », Unesco.

67. Les termes « Roms et Gens du voyage » utilisés au Conseil de l'Europe englobent la grande diversité des groupes concernés par les travaux du Conseil de l'Europe dans ce domaine : d'une part, a. les Roms, les Sintés/Manouches, les Calés/Gitans, les Kaalés, les Romanichels, les Béash/Rudari ; b. les Égyptiens des Balkans (Égyptiens et Ashkali) ; c. les branches orientales (Doms, Loms et Abtal) ; d'autre part, les groupes tels que les Travellers, les Yéniches et les personnes que l'on désigne par le terme administratif de « Gens du voyage », ainsi que celles qui s'auto-identifient comme Tsiganes.



étudiant-e-s qui ne maîtrisent pas la langue d’instruction et toutes celles et tous ceux qui sont exclu-e-s du système éducatif ordinaire. L’éducation inclusive vise à favoriser la non-discrimination et l’égalité des chances, à rendre plus accessibles les structures, les installations et les processus et à promouvoir l’apprentissage individualisé. L’article 24 de la CDPH-ONU reconnaît aux apprenantes et apprenants le droit d’être instruit-e-s de la manière la plus adaptée à leurs besoins et à leurs capacités<sup>68</sup>.

### **Article 24 de la CDPH-ONU : Éducation**

Résumé des principales obligations en matière d’égalité et de non-discrimination :

- ▶ Les personnes handicapées ne sont pas exclues, sur le fondement de leur handicap, du système d’enseignement général, et les enfants handicapés ne sont pas exclus, sur le fondement de leur handicap, de l’enseignement primaire gratuit et obligatoire ou de l’enseignement secondaire.
- ▶ Accès à un enseignement inclusif, sur une base d’égalité avec les autres étudiantes et étudiants.
- ▶ Accès à la formation professionnelle sans discrimination.
- ▶ Formation continue grâce à des aménagements raisonnables.
- ▶ Aménagements raisonnables, en fonction des besoins de chacun.
- ▶ Mesures d’accompagnement individualisé efficaces.

L’article 24 de la CDPH-ONU illustre l’approche à deux volets des droits des personnes handicapées. Il impose aux États parties de faire en sorte que le système éducatif pourvoie à l’insertion scolaire à tous les niveaux, tout en procédant à des aménagements raisonnables pour répondre aux besoins individuels et en prenant d’autres mesures d’accompagnement individualisé efficaces pour optimiser le progrès scolaire et la socialisation des personnes handicapées dans le système d’enseignement général. Ces exigences favorisent l’égalité et la non-discrimination en imposant au système éducatif général de répondre aux besoins individuels des personnes handicapées et d’être accessible à toutes et à tous.

---

68. Pour une analyse plus approfondie des obligations visées par la CDPH-ONU en matière d’éducation, voir : Waddington L. et Toepke C. (2014), « Moving towards inclusive education as a human right: An analysis of international legal obligations to implement inclusive education in law and policy », Maastricht Faculty of Law, Working Paper No. 2014-7.

De nombreuses mesures et approches peuvent être adoptées pour réaliser l'égalité et garantir la non-discrimination des personnes handicapées dans les établissements scolaires ordinaires<sup>69</sup> :

- ▶ faire en sorte que personne ne se voit refuser l'accès à l'éducation sur le fondement de son handicap ;
- ▶ adopter une approche individualisée de l'enseignement selon les besoins spécifiques de l'apprenant-e (définition d'un plan d'enseignement individualisé, création d'un portfolio de l'apprenant-e, mise en place d'un système d'évaluation personnalisé) ;
- ▶ adapter le programme d'études (son contenu ainsi que les stratégies pédagogiques) et le matériel pour répondre aux besoins d'étudiant-e-s aux handicaps variés ;
- ▶ adapter les formes d'apprentissage (cours complémentaires, travail en petits groupes, assistant-e-s pédagogiques, apprentissage collaboratif/ résolution collective de problèmes) ;
- ▶ dispenser une formation spécialisée au personnel ;
- ▶ coopérer avec d'autres professionnel-le-s pour concevoir et mettre en œuvre d'autres formes d'aide (les travailleurs sociaux et travailleuses sociales, les coordinateurs et coordinatrices scolaires, les enseignant-e-s spécialisé-e-s, les psychologues/pédagogues, les parents, etc.) ;
- ▶ mener des campagnes de sensibilisation qui mettent l'accent sur les capacités des étudiant-e-s handicapé-e-s et sur leurs droits égaux à un enseignement général et à des outils pédagogiques inclusifs ;
- ▶ fournir des services d'interprétation aux personnes malentendantes ;

---

69. Certaines de ces approches s'inspirent du rapport du Conseil de l'Europe sur la première visite d'étude du réseau SchoolNet dans la grande région, « Region to region – exchange of educational experience ». Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme confirme l'importance de ces mesures en ces termes : « Pour garantir le droit à l'éducation, il est nécessaire d'appliquer des mesures favorisant l'égalité (par exemple de fournir du matériel d'apprentissage accessible, un appui et des possibilités de formation pour les enseignants) et des mesures de lutte contre la discrimination (par exemple de procéder à des aménagements raisonnables et d'interdire l'exclusion des personnes handicapées de l'enseignement général) avant de procéder à une réforme du système ». Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (décembre 2010), « Égalité et non-discrimination au regard de l'article 5 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées », UN Doc. A/HRC/34/26, paragraphe 14.

- ▶ octroyer du temps supplémentaire aux étudiant-e-s handicapé-e-s (ou d'autres commodités) pour leur permettre de terminer un examen ;
- ▶ recueillir des données/statistiques pour déterminer les besoins d'enseignement spéciaux des apprenant-e-s.

## Les approches des États membres du Conseil de l'Europe en matière d'éducation inclusive

Les États membres du Conseil de l'Europe ont des conceptions très différentes de l'éducation inclusive, notamment en ce qui concerne la non-discrimination et les aménagements raisonnables pour les élèves handicapés. Certains États membres ont adopté des dispositions législatives qui prévoient une obligation totale d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées dans le domaine de l'éducation, sur la base de la législation anti-discrimination ou de la législation spécifique sur le handicap<sup>70</sup>. D'autres États membres ont adopté des dispositions législatives qui contiennent une obligation *de facto* d'aménagement raisonnable<sup>71</sup>. Dans d'autres États encore, la législation n'énonce aucune obligation expresse d'apporter des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, mais prévoit des mesures visant à garantir l'enseignement intégré/inclusif<sup>72</sup>. Dans la pratique, de nombreux États membres du Conseil de l'Europe ont encore beaucoup à faire pour mettre en place un système d'enseignement inclusif, même s'il existe des bonnes pratiques.

Le Comité onusien des droits des personnes handicapées a félicité la Suède pour son système éducatif, dans lequel seulement 1,5 % des enfants sont scolarisés en dehors des établissements ordinaires (inclusifs)<sup>73</sup>.

- 
70. La majorité des États membres de l'UE ont adopté des mesures d'aménagement raisonnable en relation avec l'éducation. En Allemagne, cette obligation découle même de la Constitution. Information tirée de Waddington L. et Broderick A. (2016), « Disability law and reasonable accommodation beyond employment: A legal analysis of the situation in EU Member States », Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
  71. Tels la République tchèque, le Danemark, la France, la Grèce, la Hongrie, ainsi que Malte et la Roumanie. *Ibid.*
  72. C'est le cas par exemple de l'Estonie, de l'Italie, de la Lettonie, de la Lituanie et de la Pologne. *Ibid.*
  73. Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, Observations finales concernant le rapport initial de la Suède, UN Doc. CRPD/C/SWE/CO/1 (2014), paragraphe 4.

### **Un exemple de bonne pratique : la Suède**

En Suède, la principale loi en matière d'éducation, la loi sur l'école<sup>75</sup>, repose sur le principe que tous les élèves ont le même droit à l'épanouissement personnel et aux expériences d'apprentissage (article 1<sup>er</sup> de la loi). La loi favorise l'intégration dans le système général, dans la mesure du possible. À défaut, l'établissement scolaire en question doit indiquer très clairement pourquoi d'autres solutions d'enseignement devraient être envisagées pour les élèves.

Le Comité onusien des droits des personnes handicapées a également félicité le Gouvernement portugais pour son décret n° 3/2008, modifié par la loi n° 12/2008 du 12 mai, qui vise à garantir la mise en œuvre du droit à un enseignement inclusif pour les personnes qui présentent des besoins spéciaux en la matière<sup>75</sup>. Grâce à ce décret-loi, 98 % des élèves handicapés au Portugal fréquentaient une école ordinaire en 2015<sup>76</sup>.

### **Un exemple de bonne pratique : le Portugal**

Au Portugal, il n'existe pas d'établissement d'enseignement spécial public ni d'établissement secondaire spécial (privé ou public). Le décret-loi n° 3/2008<sup>78</sup>, tel qu'amendé, énumère les dispositifs d'aide spécialisés à fournir en maternelle, en primaire et au secondaire dans les établissements publics, privés et coopératifs du Portugal. En vertu de ce décret, les élèves ont le droit de bénéficier de services d'appui et de matériels adaptés à leur handicap.

Le Comité onusien des droits des personnes handicapées a également félicité l'Italie, qui s'est employée, au cours des trois dernières décennies, à instaurer un système éducatif inclusif et exempt de ségrégation<sup>78</sup>.

74. Suède, Skollag, 2010:800 (2010).

75. Portugal, Décret-loi n° 3/2008 (2008), tel que modifié.

76. Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, Observations finales concernant le rapport initial du Portugal, UN Doc. CRPD/C/PRT/CO/1 (2016), paragraphe 6.b.

77. Voir note 76, *supra*.

78. Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, Observations finales concernant le rapport initial de l'Italie, UN Doc. CRPD/C/ITA/CO/1 (2016), paragraphe 4.

### **Un exemple de bonne pratique : l'Italie**

En Italie, la loi n° 517/1977 exige que les professeur-e-s auxiliaires soient qualifié-e-s en matière d'enseignement inclusif<sup>80</sup>. En vertu de la loi n° 104/1992, les personnes handicapées doivent recevoir l'appui individualisé nécessaire à leur insertion. Le nombre d'heures dont chaque personne doit bénéficier est déterminé par les besoins de la personne en question<sup>81</sup>.

On trouve de nombreux exemples de mesures de sensibilisation et de renforcement des capacités dans les États du Conseil de l'Europe. Ces mesures visent à accroître la participation des personnes handicapées, notamment dans l'enseignement.

### **Un exemple de bonne pratique : le projet « Soutien régional à l'éducation inclusive », mené conjointement par l'UE et le Conseil de l'Europe<sup>82</sup>**

En décembre 2013, le Conseil de l'Europe a rejoint l'instrument d'aide de préadhésion (IAP) de l'UE en vue de lancer le projet « Soutien régional à l'éducation inclusive ».

Ce projet vise à promouvoir une approche régionale de l'éducation inclusive dans les États d'Europe du Sud-Est. Ces États présentent des contextes sociaux, politiques et économiques similaires et sont confrontés aux mêmes défis dans leurs systèmes d'enseignement. Le projet conjoint vise à aider 49 établissements scolaires des États d'Europe du Sud-Est à instaurer des cultures, des politiques et des pratiques inclusives. Figurent également parmi ses objectifs le renforcement des connaissances sur l'éducation inclusive et une meilleure compréhension de cette notion dans toute la région par des mesures de sensibilisation, l'apprentissage mutuel et le renforcement des capacités.

Certains États lient tout particulièrement les activités de sensibilisation en matière d'éducation aux possibilités d'emploi des personnes handicapées.

79. "Legge n. 517 04/08/1977 (Norme sulla valutazione degli alunni e sull'abolizione degli esami di riparazione nonché altre norme di modifica dell'ordinamento scolastico)".

80. "Legge n. 104 05/02/1992 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate)".

81. Projet conjoint Union européenne-Conseil de l'Europe, Regional Support for Inclusive Education in South East Europe.

### **Un exemple de bonne pratique : le projet espagnol « Votre éducation n'a pas de limites : construisez votre avenir »<sup>83</sup>**

Ce projet vise à sensibiliser l'opinion publique aux questions de handicap et à favoriser la participation active des personnes handicapées à l'université au moyen de campagnes de sensibilisation à l'éducation ciblées pour les élèves de l'enseignement secondaire obligatoire.

L'objectif principal consiste à augmenter significativement le nombre d'étudiant-e-s handicapé-e-s inscrit-e-s dans les universités espagnoles. Les objectifs à moyen terme sont les suivants :

- ▶ sensibiliser la société en général, et la communauté éducative, à l'importance de l'égalité des chances dans l'enseignement supérieur pour les personnes handicapées ;
- ▶ promouvoir la participation des personnes handicapées à la vie active ;
- ▶ accroître le pourcentage de personnes handicapées qui poursuivent leurs études dans l'enseignement secondaire de second cycle (16 à 18 ans) ;
- ▶ formuler des recommandations visant à améliorer le contexte de l'enseignement supérieur pour les étudiant-e-s handicapé-e-s et, partant, à réduire le taux de décrochage.

Certains projets d'envergure nationale visent également à favoriser l'égalité en cherchant à créer des environnements d'apprentissage exempts d'obstacles.

### **Un exemple de bonne pratique : la Finlande<sup>84</sup>**

Le Gouvernement finlandais a mis en œuvre un projet national sur l'accessibilité de l'enseignement supérieur (sous l'abréviation Esok en finlandais), lancé en 2006. L'objectif est de promouvoir un apprentissage exempt d'obstacles et l'égalité des chances dans les établissements d'enseignement supérieur pour les étudiant-e-s handicapé-e-s, les étudiant-e-s malades et les étudiant-e-s présentant des difficultés d'apprentissage, ainsi que les

82. Information tirée du Réseau européen sur l'éducation inclusive et le handicap, IncluD-ed (2012), « Inclusive education and disability: Good practices from around Europe », P.A.U. Education, Barcelone.

83. Pour des informations en finlandais, voir : <http://www.esok.fi/>.

étudiant-e-s issu-e-s d'une minorité linguistique et culturelle. Le projet a été facilité par le ministère finlandais de l'Éducation de 2007 à 2009, avant d'être consolidé par des représentant-e-s d'universités et d'organisations, et des personnes à titre individuel.

Le projet vise à garantir l'égalité des chances et un environnement exempt d'obstacles en ce qui concerne la sélection des étudiant-e-s, la conception des examens d'entrée pour les rendre accessibles, et l'accessibilité des évaluations et des études, en tenant compte des besoins individuels.

Les personnes handicapées ont participé au projet Esok dès le début (2006) jusqu'à son achèvement, en 2011. Elles ont par exemple participé en qualité d'expertes aux groupes de travail et aux équipes qui ont rédigé les lignes directrices et les recommandations du projet.

## L'influence de la CDPH-ONU

La CDPH-ONU a eu une influence dans plusieurs États membres du Conseil de l'Europe, dont certains ont incorporé le modèle social du handicap dans leur législation interne et inclus l'obligation de prendre des mesures d'accompagnement pour les étudiant-e-s handicapé-e-s et/ou les étudiant-e-s présentant des besoins spéciaux en matière d'enseignement.

### **Un exemple de bonne pratique : la République tchèque<sup>85</sup>**

En mars 2015, le Parlement tchèque a adopté un amendement à l'article 16 de la loi sur l'école<sup>86</sup> qui modifie la définition des élèves présentant des besoins spéciaux en matière d'enseignement, conformément à la loi tchèque. Cette nouvelle définition met l'accent sur l'adoption de mesures d'accompagnement visant à offrir les mêmes chances en matière d'éducation aux personnes handicapées qu'aux autres personnes et s'écarte ainsi de l'approche médicalisée ou fonctionnelle du handicap pour adopter un modèle social du handicap, dans le droit-fil de la CDPH-ONU.

84. Information tirée de Waddington L. et Broderick A. (2016), « Disability law and reasonable accommodation beyond employment: A legal analysis of the situation in EU Member States », Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

85. République tchèque, loi sur l'enseignement préscolaire, primaire, secondaire, supérieur, professionnel et autre (loi sur l'éducation) (*O předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání*), n° 561/2004 Col.

La CDPH-ONU a également une influence sur l'interprétation judiciaire des normes internes relatives à l'enseignement dans certains États membres du Conseil de l'Europe.

**Un exemple de bonne pratique: le recours n° 160/2007 du 2 novembre 2009 devant la Haute Cour nationale d'Espagne (*Audiencia Nacional*)<sup>46</sup>**

Le 2 novembre 2009, la Haute Cour nationale espagnole (« la haute cour ») a rendu une décision dans une affaire de discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'éducation. La haute cour avait été saisie à la suite du refus du ministère de l'Éducation d'attribuer une bourse au requérant, une personne atteinte de handicaps physiques et intellectuels, qui souhaitait étudier le droit. En refusant cette bourse, le ministère avait appliqué les mêmes critères que ceux valables pour les autres étudiant-e-s. La haute cour a décidé que les règles régissant les bourses en question devaient être subordonnées à l'apport d'aménagements raisonnables et a ordonné que la bourse soit accordée au requérant. Dans son arrêt, la haute cour a pris en compte l'obligation consacrée par la CDPH-ONU de procéder à des aménagements raisonnables dans le domaine de l'éducation (même si la CDPH-ONU n'avait pas encore été transposée dans le droit interne à l'époque).



## Partie 3

# Non-discrimination et égalité : liste de contrôle

---

Pour réaliser l'égalité et lutter contre la discrimination fondée sur le handicap, des mesures diverses et variées sont nécessaires, tant au plan législatif que politique. La liste ci-après peut être utile pour hiérarchiser, concevoir et mettre en œuvre de telles mesures.

- ▶ La Constitution contient-elle une disposition sur la non-discrimination ou l'égalité ?
  - Cette disposition fait-elle expressément référence au handicap ?
- ▶ Existe-t-il un plan d'action ou une stratégie de vaste portée visant à mettre en œuvre la CDPH-ONU ?
  - Ce dispositif accorde-t-il une attention particulière à la lutte contre la discrimination et à la promotion de l'égalité, tout en faisant de ces thèmes une question transversale ?
  - La dimension de l'égalité/non-discrimination est-elle intégrée dans divers domaines juridiques et politiques ?
  - Le dispositif accorde-t-il une attention particulière à la discrimination multiple qui touche par exemple les femmes handicapées et les personnes âgées handicapées ?
- ▶ Existe-t-il une législation anti-discrimination qui interdit la discrimination fondée sur le handicap dans de nombreux domaines ? Plus particulièrement, les domaines suivants sont-ils couverts :
  - L'emploi et la formation professionnelle ?
  - L'accès aux biens et services ?
  - L'éducation ?
  - La santé ?
  - La sécurité sociale ?
  - L'accès à la justice ?
  - La participation à la vie publique et politique ?

- ▶ La législation anti-discrimination impose-t-elle des obligations au secteur public comme au secteur privé ?
- ▶ La législation anti-discrimination interdit-elle toutes les formes de discrimination fondée sur le handicap ? Notamment :
  - Le refus d'aménagement raisonnable ?
  - La discrimination directe ?
  - La discrimination indirecte ?
  - Le harcèlement ?
  - L'injonction de pratiquer la discrimination ?
- ▶ La législation anti-discrimination interdit-elle :
  - La discrimination par association ?
  - La discrimination multiple ?
  - La discrimination au motif d'un handicap perçu ?
  - La discrimination au motif d'un handicap passé ?
- ▶ Dans les États fédéraux, où la compétence en matière législative est partagée par différents niveaux de gouvernement :
  - Existe-t-il de multiples textes de loi interdisant la discrimination fondée sur le handicap à différents niveaux de gouvernement, permettant ainsi de lutter contre la discrimination dans tous les domaines couverts par la CDPH-ONU ?
  - Existe-t-il une coordination entre les différents niveaux de gouvernement qui légifèrent, le but étant de réduire les disparités et les différences en convenant de définitions et de termes communs et en s'accordant sur une conception et une approche communes ?
- ▶ Dans le cas où la discrimination fondée sur le handicap est interdite par une loi anti-discrimination qui couvre des motifs multiples, cette loi accorde-t-elle suffisamment d'attention aux spécificités de la discrimination fondée sur le handicap, par exemple en consacrant l'obligation d'aménagement raisonnable ?
- ▶ Existe-t-il des dispositifs visant à aider les victimes de discrimination à introduire un recours ?
  - Existe-t-il un institut national des droits humains, une institution de médiation ou un organisme de promotion de l'égalité indépendant et possédant suffisamment de moyens pour garantir l'égalité et la non-discrimination aux niveaux national et régional ?

- Cette structure peut-elle instruire des plaintes pour des faits de discrimination fondée sur le handicap et offre-t-elle un accès facile aux mécanismes de recours extrajudiciaires ?
- Cette structure apporte-t-elle une assistance, notamment juridique et financière, ainsi qu’une aide à la formulation des plaintes, pour aider les personnes handicapées à faire valoir leurs droits ?
- Cette structure est-elle habilitée et possède-t-elle suffisamment de moyens financiers pour engager des campagnes de sensibilisation à la non-discrimination des personnes handicapées ?
- ▶ Existe-t-il un suivi et un enregistrement des faits de discrimination et des inégalités dont souffrent les personnes handicapées ?
  - Ce suivi prend-il en compte des facteurs tels que l’âge et le sexe ?
  - Ce suivi vise-t-il à cerner les différences de situation des personnes selon leur type de handicap ?
  - Ce suivi étudie-t-il l’incidence de la législation contre la discrimination fondée sur le handicap et des mesures visant à promouvoir l’égalité ?
  - Ce suivi inclut-il des données empiriques, notamment des données quantitatives et qualitatives suffisamment ventilées ?
  - Les données collectées sont-elles toutes utilisées pour éclairer l’élaboration des politiques et des lois ?
  - Les structures de veille prennent-elles en compte la participation active des personnes handicapées ?
- ▶ Des mesures positives sont-elles prises pour promouvoir l’égalité et la non-discrimination, dans le domaine de l’emploi en particulier ?
  - Existe-t-il des mesures financières, par exemple une aide pour compenser le coût des aménagements raisonnables et d’autres adaptations liées au handicap ?
  - Existe-t-il des mesures non financières, notamment de sensibilisation, dans le contexte de l’emploi ?
- ▶ Des mesures positives sont-elles prises pour promouvoir l’égalité et la non-discrimination, dans le domaine de l’éducation en particulier ?
  - Les systèmes éducatifs sont-ils inclusifs à tous les niveaux ?
  - Des aménagements raisonnables et d’autres mesures d’accompagnement individualisé sont-ils prévus pour favoriser les progrès scolaires et la socialisation dans le cadre du système d’enseignement général ?

- Des lois nationales rendent-elles ces mesures obligatoires?
- ▶ Les pouvoirs publics soutiennent-ils les campagnes de sensibilisation visant à lutter contre la discrimination fondée sur le handicap et à promouvoir l'égalité?

# Ressources principales

---

*Les liens internet mentionnés ont été consultés pour la dernière fois le 5 avril 2017.*

Il existe divers documents émanant du Conseil de l'Europe, de la Commission européenne et d'autres institutions et organismes internationaux, européens et régionaux qui constituent des ressources essentielles pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination des personnes handicapées. Les ressources présentées ci-après forment une liste non exhaustive de types de documents que les États membres du Conseil de l'Europe peuvent consulter pour trouver des orientations en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des personnes handicapées avec les autres personnes.

## Conseil de l'Europe

---

Le cadre d'orientation sur les mesures à prendre par les États membres du Conseil de l'Europe dans le domaine du handicap :

- ▶ La Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap 2017-2023 – Droits de l'homme : Une réalité pour tous, disponible à l'adresse : <http://www.coe.int/fr/web/disability/strategy-2017-2023>
- ▶ Le Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société : Améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe 2006-2015, disponible à l'adresse : <http://www.coe.int/fr/web/disability/action-plan-2006-2015>
- ▶ La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul), disponible à l'adresse : <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>
- ▶ Søren Ginnerup, en coopération avec le Comité d'experts sur la conception universelle (2009), Assurer la pleine participation grâce à la conception universelle, Éditions du Conseil de l'Europe, disponible à l'adresse : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805a2a1f>

## Cour européenne des droits de l'homme

---

*Guberina c. Croatie*, n° 23682/13, 22 mars 2016.

## Commission européenne

---

- ▶ La Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées, disponible à l'adresse : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:fr:PDF>. Elle considère notamment l'égalité, l'emploi, l'éducation et la formation comme des domaines prioritaires.
- ▶ Le site internet de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne contient généralement des sources pertinentes en matière d'égalité/de non-discrimination des personnes handicapées. Disponible à l'adresse : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=2699&furtherNews=yes>

## Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination

---

Les rapports ci-après, et bien d'autres, élaborés par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, analysent les mesures prises par les États membres de l'UE, principalement dans le domaine de la non-discrimination et de l'égalité des personnes handicapées avec les autres personnes, notamment en matière d'emploi et d'éducation. Ils peuvent être consultés à l'adresse : <http://www.equalitylaw.eu/publications/thematic-reports>

- ▶ European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination (2016), Anna Lawson et Delia Ferri, "Reasonable accommodation for disabled people in employment: A legal analysis of the situation in EU Member States in Iceland, Liechtenstein and Norway", Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- ▶ European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, Waddington L. et Broderick A. (2016), "Disability law and reasonable accommodation beyond employment – A legal analysis of the situation in EU Member States", Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, disponible à l'adresse : [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/reasonable\\_accomodation\\_beyond\\_employment\\_final2.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/reasonable_accomodation_beyond_employment_final2.pdf)

- ▶ European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination (2016), Mark Bell et Lisa Waddington, "The Employment Equality Directive and supporting people with psychosocial disabilities in the workplace – A legal analysis of the situation in the EU Member States", Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- ▶ European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, (2016), Sandra Fredman, "Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law", Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Le réseau publie également des rapports complets par État, qui présentent la législation anti-discrimination, englobant la discrimination fondée sur le handicap, dans 35 États européens (dont tous les États membres de l'UE). Ces rapports, mis à jour chaque année, sont disponibles à l'adresse : <http://www.equalitylaw.eu/country>

## **Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap**

---

Le Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED) assiste la Commission européenne et les États membres de l'UE en fournissant des analyses, des informations et des conseils scientifiques indépendants sur l'UE et les politiques et législations nationales en matière de handicap. L'égalité, l'emploi et l'éducation figurent parmi les priorités thématiques des programmes de travail annuels de l'ANED. Les mesures adoptées à l'échelle nationale peuvent être consultées dans les rapports par États de l'ANED, à l'adresse : <http://www.disability-europe.net/>

## **Equinet**

---

Entre autres fonctions, Equinet est un centre de connaissances sur l'égalité de traitement qui incite les organismes de promotion de l'égalité à adopter des approches novatrices en la matière. Equinet publie régulièrement des rapports sur les bonnes pratiques en matière d'égalité et de non-discrimination, notamment :

- ▶ Equinet (2013), "Equality bodies supporting good practice on making reasonable accommodation for people with disabilities in employment and service provision", An Equinet Good Practice Guide, secrétariat d'Equinet, Bruxelles. Disponible à l'adresse : [http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/final\\_guide.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/final_guide.pdf)

## **Autres ressources européennes sur la promotion de l'égalité dans l'emploi, la formation professionnelle et l'éducation**

---

Les ressources ci-après fournissent une vue d'ensemble des mesures adoptées par les États dans le domaine de l'égalité, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'éducation, et présentent les bonnes pratiques en la matière :

- ▶ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2006), Richard Wynne, Donal McAnaney et Caroline O'Kelly, "Supporting employability: Guides to good practice in employment counselling and guidance", Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, disponible en anglais à l'adresse : <https://bookshop.europa.eu/en/employment-guidance-services-for-people-with-disabilities-pbTJ7606128/>

Le rapport ci-dessus examine des études de cas dans 10 États membres et recense les exemples de bonnes pratiques au niveau des services de l'emploi pour les personnes devenues handicapées au cours de leur vie professionnelle.

- ▶ Réseau européen sur l'éducation inclusive et le handicap, IncluEd (2012), "Inclusive education and disability – Good practices from around Europe", P.A.U. Education, Barcelone, disponible en anglais à l'adresse : [http://www.includ-ed.eu/sites/default/files/documents/inclusive\\_education\\_disability\\_good\\_practices\\_from\\_around\\_europe.pdf](http://www.includ-ed.eu/sites/default/files/documents/inclusive_education_disability_good_practices_from_around_europe.pdf). Pour des informations en espagnol sur le projet, voir : <http://www.fundacionrepsol.com/es/areas-actuacion/formacion-sin-limites>

Le Réseau européen sur l'éducation inclusive et le handicap a pour objet de promouvoir l'égalité des chances dans l'éducation afin d'améliorer l'employabilité et l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. Le rapport ci-dessus propose des exemples de bonnes pratiques en Europe dans le domaine de l'éducation des personnes handicapées.

## **Nations Unies et ressources internationales**

---

Dans ses observations finales adressées aux États parties, le Comité onusien des droits des personnes handicapées fournit des orientations pour mettre en œuvre l'article 5 de la CDPH-ONU en relation avec les droits substantiels garantis par la convention. Ces observations finales constituent des ressources essentielles pour les États.



Par ailleurs, les institutions des Nations Unies ont publié divers documents clés sur la CDPH-ONU, en particulier sur l'égalité et la non-discrimination, notamment dans les domaines de l'emploi et de l'éducation et de la formation :

- ▶ Organisation internationale du travail (2016), « Promoting diversity and inclusion through Workplace adjustments: A practical guide », Bureau international du travail, Genève.
- ▶ Unesco, le programme phare de l'éducation pour tous, intitulé « Le droit à l'éducation des personnes handicapées : vers l'intégration », est une initiative conjointe d'organisations des Nations Unies, d'organisations non gouvernementales et d'États donateurs, qui vise à réaliser « l'éducation pour tous ». Ce programme réunit l'ensemble des partenaires pour trouver des solutions en faveur d'une éducation inclusive.
- ▶ Unesco (2003), « Vaincre l'exclusion par des approches intégratrices dans l'éducation : un défi et une vision (document de réflexion) », Unesco, disponible à l'adresse : <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001347/134785f.pdf>
- ▶ Nations Unies (2007), « De l'exclusion à l'égalité : réalisation des droits des personnes handicapées – Guide à l'usage des parlementaires : la Convention relative aux droits des personnes handicapées et son protocole facultatif », Union interparlementaire, Genève, disponible à l'adresse : <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training14fr.pdf>
- ▶ Nations Unies (2010), "Report of the United Nations expert group meeting on accessibility: innovative and cost-effective approaches for inclusive and accessible development", United Nations Department of Economic and Social Affairs, in cooperation with the World Bank, disponible en anglais à l'adresse : <https://www.un.org/development/desa/disabilities/about-us/expert-group-meetings/united-nations-expert-group-meeting-on-accessibility-innovative-and-cost-effective-approaches-for-inclusive-and-accessible-development.html>
- ▶ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (décembre 2016), « Égalité et non-discrimination au regard de l'article 5 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées », UN Doc. A/HRC/34/26, disponible à l'adresse : [http://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/HRC/34/26](http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/34/26)

Dans cette étude, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme présente les normes énoncées à l'article 5 de la CDPH-ONU en matière

d'égalité et de non-discrimination des personnes handicapées. L'étude vise à fournir des orientations pour la mise en œuvre de l'article 5 de la CDPH-ONU. À cet égard, elle recense les bonnes pratiques et formule des recommandations.

## **Ressources utiles sur l'intégration d'une perspective d'égalité, sur la participation, le genre et le handicap**

---

- ▶ Leonard Cheshire International (2006), "A practical tool for effective disability mainstreaming in policy and practice", édition britannique.
- ▶ Wellesley Centers for Women (2008), "Disability rights, gender, and development –A resource tool for action", disponible à l'adresse : [http://www.un.org/disabilities/documents/Publication/UNWCW MANUAL.pdf](http://www.un.org/disabilities/documents/Publication/UNWCW%20MANUAL.pdf)

La « boîte à outils » ci-dessus apporte un éclairage, au plan théorique comme au plan pratique, sur les approches du développement fondées sur les droits humains, et présente des approches novatrices de la mise en œuvre de la CDPH-ONU dans les activités relatives au genre notamment.

- ▶ Leonard Cheshire Disability et Inclusive Development Centre (2013), "Research toolkit for Disabled People's Organisations: How to undertake and use applied research", disponible en anglais à l'adresse : <https://www.leonardcheshire.org/about-us/publications/latest-publications-download/research-toolkit-for-disabled-peoples>

La « boîte à outils » ci-dessus fournit des informations pratiques aux organisations des personnes handicapées sur la manière de mettre à profit les connaissances scientifiques dans le cadre de leurs programmes, de leurs campagnes et de leurs activités de sensibilisation.

# Bibliographie

---

*Les liens internet mentionnés ont été consultés pour la dernière fois le 5 avril 2017.*

Alliance mondiale contre la stigmatisation, « Global Anti-Stigma Alliance », disponible en anglais à l'adresse: <http://www.time-to-change.org.uk/globalalliance>

Broderick A (2015), *The long and winding road to equality and inclusion for persons with disabilities: The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Cambridge/Anvers : Intersentia.

"Cel Publicaties van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid" (2005), "Arbeid en sociaal overleg, wegwijs in de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk", "Cel Publicaties", Bruxelles, disponible en néerlandais à l'adresse: [http://www.werk.be/sites/default/files/Diversiteit\\_Redelijkeaanpassingen\\_federaalvademecum\\_versie0907.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/Diversiteit_Redelijkeaanpassingen_federaalvademecum_versie0907.pdf)

Commission d'enquête parlementaire sur la loi de 2010 sur l'égalité et le handicap (2016), "The Equality Act 2010 – The impact on disabled people", rapport de la session 2015-16, HL Paper 117, disponible en anglais à l'adresse: <http://www.publications.parliament.uk/pa/ld201516/ldselect/ld-eqact/117/11702.htm>.

Conseil de l'Europe (2014), "Region to region – exchange of educational experience" (rapport de la première visite d'étude du réseau SchoolNet dans la grande région), disponible à l'adresse: <http://pjp-eu.coe.int/documents/1473702/5781644/SchoolNet+report+Study+Visit+FINAL.pdf/75f9438d-61d7-4774-8cbe-49c256522fe1>

Equinet (2011), "Positive action measures – The experience of equality bodies", secrétariat d'Equinet, Bruxelles, disponible en anglais à l'adresse: [http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/positive\\_action\\_measures\\_final\\_with\\_cover.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/positive_action_measures_final_with_cover.pdf)

Istat - Istituto nazionale di statistica, page d'accueil disponible en italien à l'adresse: [http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i4Y4Y&a2=\\_&n=\\$\\$\\$1\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$&o=&p=hm&sp=null&l=1&exp=0](http://dati.disabilitaincifre.it/dawinciMD.jsp?a1=u2i4Y4Y&a2=_&n=$$$1$$$$$$$&o=&p=hm&sp=null&l=1&exp=0).

Makkonen T., *Manuel européen sur les données relatives à l'égalité* (révision de 2016), Commission européenne, Direction générale de la justice et des consommateurs, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Ministère du Travail et de la Protection sociale de la Fédération de Russie (2012), « Méthodes de mesure et de classification des objets et des services permettant leur évaluation objective en vue de développer des mesures de leur accessibilité. Manuel de méthodologie ».

Ministère des Affaires sociales et de la Santé de la Finlande (2012), "A strong basis for inclusion and equality, Finland's disability policy programme VAMPO 2010-2015", disponible en anglais à l'adresse : <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112339/URN%3aNBN%3afi-fe201504224874.pdf?sequence=1>.

Nowak M. (2005), *UN Covenant on Civil and Political Rights: CCPR commentary*, N.P. Engel, Kehl.

Organisation internationale du travail (2016), "Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide", Bureau international du travail, Genève.

O'Brien J. (2004), "Affirmative Action, Special Measures and the Sex Discrimination Act", *University of New South Wales Law Journal*, vol. 27, n° 3.

Projet « La diversité au travail », disponible en italien à l'adresse : <http://diversitalavoro.it/>.

Projet conjoint Union européenne-Conseil de l'Europe, Regional Support for Inclusive Education in South East Europe, information disponible en anglais à l'adresse : <http://pjp-eu.coe.int/en/web/inclusive-education/>

Protocole du 19 juillet 2007 entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap, OJ (*Moniteur belge*).

UNIA, page d'accueil disponible à l'adresse : [www.UNIA.be](http://www.UNIA.be)

Unesco (2005), « Principes directeurs pour l'inclusion – Assurer l'accès à l'éducation pour tous », Unesco, Paris, disponible à l'adresse : <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140224f.pdf>

« Universität Wien » (2013), Contrat de performance entre l'université de Vienne et l'État fédéral autrichien, « Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

(*Leistungsvereinbarung 2013-2015*)» (contrat de performance 2013-2015), p. 62, université de Vienne, disponible en allemand à l'adresse : [http://www.univie.ac.at/mtbl02/2012\\_2013/2012\\_2013\\_77.pdf](http://www.univie.ac.at/mtbl02/2012_2013/2012_2013_77.pdf)

« Universität Wien » (2015), *Zentrale Ergebnisse der Diversity-Studierendenbefragung an der Universität Wien* (Principaux résultats de l'enquête sur la diversité réalisée auprès des étudiants de l'université de Vienne), disponible en allemand à l'adresse : [https://diversity.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_diversity\\_management/Bilder\\_neu/UniversitaetWien\\_Diversitaet\\_Studierendenumfrage2014\\_zentraleErgebnisseZusammenfassung.pdf](https://diversity.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_diversity_management/Bilder_neu/UniversitaetWien_Diversitaet_Studierendenumfrage2014_zentraleErgebnisseZusammenfassung.pdf)

Waddington L. et Lawson A. (2009), "Disability and non-discrimination law in the European Union – An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field", Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Waddington L. et Toepke C. (2014), "Moving Towards Inclusive Education as a Human Right – An Analysis of International Legal Obligations to Implement Inclusive Education in Law and Policy", Maastricht Faculty of Law, Working Paper No. 2014-7, université de Maastricht, Maastricht, disponible à l'adresse : [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2535198](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2535198)

## **Jurisprudence/Observations générales/Recommandations des organes de suivi des traités des Nations Unies**

---

### **Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies**

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 20 (2009), « La non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels », UN Doc E/C.12/GC/20.

### **Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies**

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 25 (2004) concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales.

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 28 (2010) concernant les obligations fondamentales des États Parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, UN Doc. CEDAW/C/GC/28.

## **Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies**

Comité des droits des personnes handicapées, Observations finales concernant l'Espagne (2011), UN Doc. CRPD/C/ESP/CO/1.

Comité des droits des personnes handicapées, Observations finales concernant le rapport initial de la Suède (2014), UN Doc. CRPD /C/SWE/CO/1.

Comité des droits des personnes handicapées, Observations finales concernant le rapport initial de la Belgique (2014), UN Doc. CRPD /C/BEL/CO/1.

Comité des droits des personnes handicapées, Observation générale n° 3 sur les droits des personnes handicapées (2016), UN Doc. CRPD /C/GC/3.

Comité des droits des personnes handicapées, Observations finales concernant le rapport initial du Portugal (2016), UN Doc. CRPD /C/PRT/CO/1.

Comité des droits des personnes handicapées, Observations finales concernant le rapport initial de l'Italie (2016), UN Doc. CRPD/C/ITA/CO/1.

## **Législations nationales**

---

### **Autriche**

« Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz » (2016), disponible en allemand à l'adresse : <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228&ShowPrintPreview=True>

### **Bulgarie**

Loi relative à la protection contre la discrimination (« закон за защита от дискриминация »), SG 86/30 (2003). Traduction non officielle en anglais disponible à l'adresse : <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/open-docpdf.pdf?reldoc=y&docid=52848ab24>

## Estonie

Loi relative aux services et prestations du marché du travail (2005), RT I 2005, 54, 430, disponible en anglais à l'adresse : <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/506062014001/consolide>

## Finlande

Loi sur la non-discrimination (1325/2014), disponible en anglais à l'adresse : <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2014/en20141325.pdf>

## Irlande

Lois de 1998 et 2004 sur l'égalité en matière d'emploi, disponibles en anglais à l'adresse : <http://www.justice.ie/en/JELR/EmpEqActsConsltdtd.pdf/Files/EmpEqActsConsltdtd.pdf>

Lois sur l'égalité de statut 2000-2004, disponibles à l'adresse : [https://www.tcd.ie/wiser/about/what/EqualStatusActsConsltdtd\\_00\\_04.pdf](https://www.tcd.ie/wiser/about/what/EqualStatusActsConsltdtd_00_04.pdf)

## Italie

'Legge n. 517 04/08/1977' « Norme sulla valutazione degli alunni e sull'abolizione degli esami di riparazione nonché altre norme di modifica dell'ordinamento scolastico ». Disponible en italien à l'adresse : <http://www.integrazionescolastica.it/article/645>

'Legge n. 104 05/02/1992' « Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate ». Disponible en italien à l'adresse : <http://www.integrazionescolastica.it/article/577>

Décret législatif 18/2009, Ratification et exécution de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, avec son protocole facultatif, et institution de l'observatoire national de la condition des personnes handicapées (*Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità*), disponible en italien à l'adresse : <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2009-03-03;18>

## Malte

Loi relative à l'égalité des chances (des personnes handicapées), 2000, disponible en anglais à l'adresse : <http://www.justiceservices.gov.mt/downloaddocument.aspx?app=lom&itemid=8879>

Règles relatives à l'égalité de traitement en matière d'emploi (2004), disponibles en anglais à l'adresse : <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=11229>

Ordonnance relative à l'égalité de traitement, 2007, disponible en anglais à l'adresse : <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=11800&l=1>

## Norvège

Loi relative à l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap (loi contre la discrimination et pour l'accessibilité) (2008), disponible en anglais à l'adresse : <http://app.uio.no/ub/ujur/oversatte-lover/data/lov-20130621-061-eng.pdf>

Loi n° 71 relative à l'aménagement du territoire et au traitement des demandes de permis de construire (loi relative à l'aménagement et à la construction) (2008), disponible en anglais à l'adresse : <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/planning-building-act/id570450/>

## Pays-Bas

Loi relative à l'Institut des droits de l'homme («Wet College voor de Rechten van de Mens») (2011), disponible en néerlandais à l'adresse : <http://wetten.overheid.nl/BWBR0030733/2013-01-01>

Loi relative à l'égalité de traitement indépendamment d'un handicap ou d'une maladie chronique («Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte») (2003), disponible en néerlandais à l'adresse : <http://wetten.overheid.nl/BWBR0014915/2012-10-01>.

Pour des informations en anglais, voir : <http://www.mensenrechten.nl/publicaties/detail/35931>

Loi relative aux bureaux locaux de lutte contre la discrimination («Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen»), (2009), disponible en néerlandais à l'adresse : <http://wetten.overheid.nl/BWBR0026168/2009-07-28>



## Portugal

Décret-loi n° 3/2008 (2008), disponible en portugais à l'adresse : <https://www.mindbank.info/item/5672>

## République tchèque

Loi sur l'enseignement préscolaire, primaire, secondaire, supérieur, professionnel et autre (loi sur l'éducation) (*O předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání*), n° 561/2004 Col.

## Royaume-Uni

Loi relative à l'égalité (2010), disponible en anglais à l'adresse : <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

## Suède

«Skollag, 2010:800 (2010)», disponible en suédois à l'adresse : [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800\\_sfs-2010-800](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800)

## Jurisprudence nationale

---

ECLI:ES:AN:2009:5337, Haute Cour nationale (*Audiencia Nacional*, Madrid), recours 160/2007, 2 novembre 2009, disponible en espagnol à l'adresse : <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=matc h=AN&reference=4989963&links=%22160%2F2007%22&optimize=20091217&publicinterface=true>

## Législation de l'UE

---

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JO L303/16 2.12.2000.

## Jurisprudence de l'UE

---

Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) du 17 juillet 2008, *S. Coleman c. Attridge Law et Steve Law*, ECLI:EU:C:2008:415, disponible à l'adresse : <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-303/06>

## ” Égalité et non-discrimination : Un principe essentiel de tous les droits humains et libertés fondamentales.

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il comprend 47 États membres, dont les 28 membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.

[www.coe.int](http://www.coe.int)

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE