

Vers un nouveau plan d'action européen en faveur des personnes handicapées

Avis d'Equinet
Décembre 2009

« Vers un nouveau plan d'action européen en faveur des personnes handicapées » est publié par Equinet, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité.

Membres d'Equinet : Agence fédérale de lutte contre les discriminations, **Allemagne** | Médiateur en charge de l'égalité de traitement, **Autriche** | Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, **Belgique** | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, **Belgique** | Commission pour la protection contre les discriminations, **Bulgarie** | Cabinet du Commissaire en charge de l'administration, **Chypre** | Cabinet du Médiateur, **Croatie** | Conseil pour l'égalité de traitement, **Danemark** | Institut danois des droits de l'homme, **Danemark** | Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination raciale ou ethnique, **Espagne** | Defensoria, Médiateur en charge de l'égalité des genres de la Communauté autonome du Pays basque, **Espagne** | Commissaire en charge de l'égalité des chances, **Estonie** | Médiateur pour l'égalité des femmes et des hommes, **Finlande** | Cabinet du Médiateur en charge des minorités, **Finlande** | Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, **France** | Centre pour l'égalité de traitement, **Grand Duché du Luxembourg** | Commission pour l'égalité et les droits humains, **Grande-Bretagne** | Cabinet du Médiateur, **Grèce** | Autorité pour l'égalité de traitement, **Hongrie** | Cabinet du Commissaire parlementaire pour les droits des minorités nationales et ethniques, **Hongrie** | Autorité en charge de l'égalité, **Irlande** | Bureau national contre la discrimination raciale, **Italie** | Cabinet du Médiateur, **Lettonie** | Médiateur en charge de l'égalité des chances, **Lituanie** | Commission nationale pour la promotion de l'égalité, **Malte** | Commission pour l'égalité pour l'Irlande du Nord, **Irlande du Nord** | Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination, **Norvège** | Commission pour l'égalité de traitement, **Pays-Bas** | Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres, **Portugal** | Conseil gouvernemental pour les droits de l'homme, **République Tchèque** | Conseil national de lutte contre la discrimination, **Roumanie** | Centre national pour les droits humains, **Slovaquie** | Médiateur en charge de l'égalité, **Suède**

Secrétariat d'Equinet | Rue Royale 138 | 1000 Bruxelles | Belgique

info@equineteurope.org | www.equineteurope.org

ISBN 978-92-95067-30-1

© Equinet 2009

La reproduction est autorisée si la source est précisée.

La présente publication bénéficie du soutien du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale -PROGRESS (2007-2013). Ce programme est géré par la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'ils sont énoncés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

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

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE et d'aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements et mener à bien leur action en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de bâtir une société plus solidaire. Dès lors, il contribuera :

- à fournir une analyse et des conseils dans les domaines d'activité qui lui sont propres ;
- à assurer le suivi et à faire rapport sur l'application de la législation et des politiques communautaires dans ces mêmes domaines ;
- à promouvoir le transfert de politiques, l'échange de connaissances et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union, et
- à relayer les avis des parties prenantes et de la société au sens large.

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

Cette publication a été préparée par le Groupe de Travail d'Equinet sur l'élaboration des politiques. Les opinions qui y sont formulées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion ni de la Commission européenne ni de chaque membre d'Equinet. La Commission européenne et Equinet ne sont pas responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans la présente publication.

Table des matières

Introduction

p 5

Contexte

p 6

Étude des organismes de promotion de l'égalité

p 8

Un nouveau plan d'action en faveur des personnes handicapées

Aménagements raisonnables | Action de défense | Instruments d'égalité | Stéréotypes |
Discrimination multiple |

p 10

Conclusion

p 16

Introduction

L'Année européenne des personnes handicapées de 2003 a marqué un tournant important pour les personnes handicapées au sein de l'Union européenne. Elle a marqué un regain d'intérêt et une nouvelle priorité pour les questions et les obstacles auxquels les personnes handicapées sont confrontées. L'un des accomplissements majeurs de l'Année européenne a été la publication d'une communication de la Commission européenne intitulée « *L'égalité des chances pour les personnes handicapées : un plan d'action européen* ». S'étendant de 2003 à 2010, ce plan d'action pluriannuel prévoyait la publication tous les deux ans d'une communication de la Commission européenne sur la situation des personnes handicapées et sur les actions prioritaires à mener durant les deux années suivantes.

L'engagement de la Commission européenne dans la préparation et la publication d'un nouveau plan d'action pour les personnes handicapées est nécessaire, important et bienvenu. Nécessaire dans la mesure où la participation des personnes handicapées dans tous les aspects de la société continue à être entravée. Important dans une période de ralentissement économique et financier, rendant le contexte difficile pour l'égalité et la diversité. Bienvenu dans le cadre de la ratification par l'Union européenne de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

Equinet saisit cette occasion de faire part à la Commission européenne de son avis sur la proposition de plan d'action pour les personnes handicapées. Equinet est le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité. Cet avis s'inspire directement du travail des organismes de promotion de l'égalité dans la mise en œuvre de la législation sur l'égalité de traitement au niveau des États membres. Une évaluation menée par Equinet du travail de ces organismes de promotion de l'égalité dans le domaine des handicaps a été menée afin de soutenir la préparation de cet avis. Celui-ci ne se penche que sur les domaines politiques et les questions de la compétence de ces organismes de promotion de l'égalité, au lieu de tenter de couvrir l'ensemble des questions d'inégalité auxquelles les personnes handicapées sont actuellement confrontées.

Contexte

La communication de 2007 de la Commission européenne sur la situation des personnes handicapées dans l'Union européenne et le plan d'action européen 2008-2009 insiste sur la gravité de l'exclusion des personnes handicapées du marché du travail. Elle souligne que l'accessibilité peut faire la différence entre une personne handicapée active sur le marché du travail ou dépendante des services sociaux. Elle ajoute que le taux d'emploi des personnes handicapées demeure stable à 50 %, taux bien en-dessous du reste de la population. A peine 24 % des personnes âgées de 16 à 24 ans ayant des capacités à travailler restreintes ont un emploi contre 62 % partiellement entravées. Les personnes handicapées avec des difficultés d'apprentissage ou intellectuelles ont beaucoup moins de chances de trouver un emploi.

La communication aborde également la question de l'accès à l'éducation et à la formation. Les personnes nées avec un handicap participent moins à l'éducation et à la formation et ont des qualifications moindres que celles non handicapées. Plus de 50% des personnes de 25 à 64 ans considérablement restreintes dans leurs capacités à travailler n'ont pas de qualifications autres que l'enseignement obligatoire, contre 32 % des personnes non restreintes.

La communication souligne que les personnes mentalement atteintes représentent à présent un quart des nouvelles sollicitations d'allocations communautaires pour handicap et que ces problèmes de santé mentale deviennent une préoccupation centrale. La communication fait également référence à la diversité des personnes souffrant de handicaps. Les femmes handicapées sont moins indépendantes, ont moins accès à l'éducation et à l'emploi et risquent davantage d'être victimes d'exclusion, de violence ou d'abus que les hommes handicapés. La communication fait également mention de la corrélation entre vieillissement et handicap.

Les services sociaux à destination des personnes handicapées se sont développés de manière significative. Selon la communication, le secteur employait en 2004 plus de 8 millions de personnes, avec un chiffre d'affaires annuel d'environ 68 000 millions d'euros dans l'Union européenne. De plus, la communication fait état d'études sur la qualité de ces services au vu des droits humains et de la gestion globale de la qualité.

Les inégalités subies par les personnes handicapées sont structurelles et systémiques. Elles dépassent le marché du travail pour toucher tous les aspects de la société. Elles résultent de l'organisation de la société. Elles se reflètent dans le fait que les médias de communication, les produits, les services, les processus de travail et les infrastructures physiques font fi des besoins des personnes handicapées. Ces inégalités sont évidentes dans les attitudes envers les personnes handicapées, dominées par la peur, la pitié et la charité plutôt que par les droits, le respect et la reconnaissance.

Depuis le lancement de l'actuel plan d'action, des développements législatifs importants ont été accomplis. La directive européenne sur l'égalité de traitement, qui fixe un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et d'activités professionnelles et interdit toute discrimination, entre autre envers les personnes handicapées, a été transposée et est appliquée dans les États membres. Une autre directive sur l'égalité de traitement est actuellement envisagée, afin d'interdire toute discrimination, notamment pour raison de handicap, au-delà du marché du travail. L'adoption de cette directive assurera une protection nécessaire et urgente aux personnes handicapées désireuses d'accéder à une large gamme de biens et de services.

Malheureusement, la directive sur l'égalité de traitement dans l'emploi n'enjoint pas les États membres à créer un organisme de promotion de l'égalité afin de soutenir les victimes de discriminations. Toutefois, de nombreux organes en charge de l'égalité dans les États membres sont dans les faits spécialisés dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations à l'encontre des personnes handicapées. Le mandat de certains d'entre eux ne se limite pas à l'emploi et à la formation professionnelle, mais s'étend également à la

fourniture de biens et de services. Ces organes ont grandement contribué à l'égalité des personnes handicapées et à la maximisation de l'impact de la législation sur l'égalité de traitement sur la situation et l'expérience des personnes handicapées au niveau des États membres.

La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées est un autre développement clé depuis l'introduction de l'actuel plan d'action. La ratification de cette convention par l'Union européenne pourrait permettre aux institutions communautaires de se focaliser encore davantage sur les questions auxquelles les personnes handicapées sont confrontées et d'améliorer la situation et l'expérience des personnes handicapées au sein de l'Union européenne.

Le plan d'action de la Commission européenne a permis de mettre l'accent sur l'intégration des questions liées aux personnes handicapées dans le développement de politiques afin de promouvoir l'égalité et d'accompagner et de compléter le développement de la législation sur l'égalité de traitement. L'intégration des questions liées aux personnes handicapées doit s'inscrire dans une double stratégie incluant des initiatives d'action positive visant à améliorer la situation de ces personnes. Cette intégration est essentielle afin de garantir que les personnes en charge de l'élaboration des politiques et du développement des programmes analysent et comprennent les besoins divers et spécifiques des personnes handicapées, et y répondent. Ces dix dernières années, l'intégration des questions liées aux personnes handicapées dans les politiques communautaires a fortement progressé, en particulier via les Fonds structurels.

La récession économique et financière que subit l'Union européenne constitue un contexte très spécifique pour le nouveau plan d'action. Les États membres s'efforcent de stimuler la croissance économique, de répondre aux niveaux élevés de chômage et de remédier aux déséquilibres fiscaux. Ce contexte risque d'avoir un impact négatif et disproportionné sur les personnes handicapées.

L'augmentation du chômage entrave encore davantage les mesures d'action positive visant à remédier aux niveaux de chômage déjà disproportionnés chez les personnes handicapées. La pratique du « dernier arrivé premier à partir » au sein des entreprises en restructuration devrait avoir un impact disproportionné sur les personnes handicapées, leur entrée sur le marché du travail étant généralement plus récente. Les compressions dans les services du secteur public devraient également avoir un tel impact disproportionné, au vu de leur concentration dans ce secteur. Ces restructurations limiteront également les services proposés aux personnes handicapées, pourtant essentiels à leur participation à la société et au marché du travail.

On pourrait également assister à un retour de flamme contre l'égalité en cette période de ralentissement économique et financier. Il devient plus difficile de maintenir le cap politique en matière d'égalité et on pourrait assister à un retour en arrière sur les avancées de ces dix dernières années en faveur de l'égalité pour les personnes handicapées. Pour les organismes de promotion de l'égalité, cette répercussion est déjà évidente dans certains États membres.

Étude des organismes de promotion de l'égalité

Vingt organismes de promotion de l'égalité de seize États membres ont répondu à un questionnaire détaillé et réalisé par Equinet durant l'été 2009. Le questionnaire a exploré les questions suivantes en relation au travail des organismes de promotion de l'égalité en faveur des personnes handicapées :

- ▶ Vision et objectifs de l'organisme de promotion de l'égalité
- ▶ Travail juridique
- ▶ Travail de promotion
- ▶ Travail de recherche
- ▶ Travail de communication
- ▶ Planification stratégique.

Cette étude donne une vue utile et unique du travail des organismes de promotion de l'égalité en faveur des personnes handicapées. Elle offre une perspective sur les principales questions d'égalité des personnes handicapées soulevées auprès des organismes de promotion de l'égalité et auxquelles ces derniers accordent la priorité au niveau des États membres. L'étude ne fournit pas une description quantitative, au vu des diverses méthodes de recueil et d'analyse de données par chaque organisme de promotion de l'égalité. Toutefois, une description qualitative intéressante se dessine.

Les personnes handicapées mobilisent une part importante du travail juridique des organismes en charge de l'égalité. Les handicaps s'imposent comme des facteurs de risque importants de discrimination. Le travail de terrain des organismes de promotion de l'égalité révèle l'absence d'ajustements par les employeurs et les fournisseurs de services afin de permettre l'accès aux personnes handicapées. On constate des lacunes flagrantes dans les aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées, en dépit des dispositions légales de la directive sur l'égalité de traitement et la législation des États membres en la matière, contraignant les employeurs et les fournisseurs de services à effectuer ces aménagements. Plusieurs organismes de promotion de l'égalité ont de leur propre initiative, développé des orientations à destination des employeurs et des fournisseurs de services sur les processus et les pratiques d'aménagements raisonnables en faveur des employés et des clients handicapés.

L'accès à l'emploi et l'accessibilité du lieu de travail sont des aspects essentiels du travail de terrain des organismes de promotion de l'égalité en matière d'emploi. Il ressort clairement de l'étude que les discriminations constituent un obstacle significatif à la participation des personnes handicapées au marché du travail. Les organismes de promotion de l'égalité ont particulièrement œuvré en ce sens, notamment via des études sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public.

Le travail de terrain dans le cadre de la législation sur l'égalité de traitement en dehors du marché du travail se porte principalement sur le secteur de l'éducation et de la formation. L'accès aux établissements d'enseignement et de formation et l'accessibilité des dispositions en la matière retiennent particulièrement l'attention des organismes de promotion de l'égalité. Ces secteurs ont également mobilisé la recherche et les orientations des organismes de promotion de l'égalité en matière de bonnes pratiques. Le secteur public, le logement, les transports publics, les services financiers et l'accès aux infrastructures et aux lieux publics font partie intégrante du travail de terrain des organismes de promotion de l'égalité en dehors du marché du travail.

Le secteur de l'éducation focalise également le travail de recherche de ces organismes portant sur les stéréotypes. La stigmatisation des personnes handicapées comme des

personnes dépendantes, des individus déficients, des fardeaux et des cas désespérés entrave l'égalité. Le secteur de l'éducation peut propager ou limiter ces stéréotypes, selon le contenu des programmes et l'inclusion des élèves handicapés dans les établissements. Les médias sont également considérés comme des acteurs centraux sur cette question et les organismes de promotion de l'égalité s'impliquent dans la création de récompenses pour une couverture exacte et réelle des questions liées aux personnes handicapées et dans la participation de ces personnes à la production médiatique.

Les discriminations multiples mobilisent à la fois le travail juridique et de recherche des organismes de promotion de l'égalité. La situation particulière des femmes handicapées est évidente. De même, les minorités ethniques et les personnes âgées handicapées sont également concernées.

La plupart des organismes de promotion de l'égalité considèrent les organisations non gouvernementales de personnes handicapées comme des acteurs essentiels de leur travail. Ces organisations sont une source essentielle d'information et de connaissances. Elles constituent un canal de communication utile entre les organismes de promotion de l'égalité et les personnes handicapées. Toutefois, les organisations non gouvernementales de personnes handicapées de certains États membres sont confrontées à des limites de ressources et de capacités.

Les organismes de promotion de l'égalité sont confrontés à des obstacles dans leur travail de défense des personnes handicapées. On constate surtout des lacunes dans la législation sur l'égalité de traitement, en particulier dans les domaines extérieurs au marché du travail non couverts par cette législation. Les organismes de promotion de l'égalité se heurtent également à des contraintes financières et humaines, particulièrement problématiques dans un contexte de ralentissement financier et économique.

Un troisième obstacle est la sous-dénonciation des discriminations par les personnes handicapées. Ces personnes ne sont en effet pas suffisamment informées et sensibilisées à leurs droits, qui ne sont donc pas pleinement exercés. Cette question se révèle particulièrement épineuse pour les personnes souffrant de handicaps d'apprentissage ou intellectuels ou de déficiences mentales, qui ne dénoncent que très rarement les discriminations dont elles sont victimes.

Les organismes de promotion de l'égalité éprouvent des difficultés particulières à recenser les discriminations subies par les personnes handicapées au sein d'institutions spécialisées. Cela découle en partie de la dépendance de ces personnes envers le personnel soignant et la peur de victimisation qui en découle. Par ailleurs, cette réticence est également due à l'utilisation dans la législation sur l'égalité de traitement d'une définition axée sur un comparateur. Dans certains cas en effet, un tel comparateur, réel ou hypothétique, n'existe pas pour ces institutions.

La présente étude du travail des organismes de promotion de l'égalité suggère cinq domaines clés auxquels le nouveau plan d'action pour les personnes handicapées devrait accorder la priorité. Ces catégories sont :

- ▶ Les aménagements raisonnables
- ▶ L'action de défense
- ▶ Les instruments d'égalité
- ▶ Les stéréotypes
- ▶ La discrimination multiple.

Un nouveau plan d'action en faveur des personnes handicapées

1. Aménagements raisonnables

Les aménagements raisonnables devraient être mis en exergue dans le nouveau plan d'action pour les personnes handicapées. La plupart des cas de discriminations dans le cadre de la législation sur l'égalité de traitement font état d'une absence d'adaptation raisonnable aux personnes handicapées. De bonnes pratiques en la matière pensées par les employeurs et les fournisseurs de services dans le secteur public et privé renforcent la participation des personnes handicapées à la société et au marché du travail. Ces aménagements répondent aux besoins des individus handicapés, employés ou clients. Elle suppose un dialogue entre la personne handicapée et l'employeur ou le fournisseur de services à propos de ces besoins et de la meilleure manière d'y répondre. Elle nécessite une action de l'employeur et du fournisseur de services afin d'opérer les ajustements requis ou de mettre à disposition le traitement ou les infrastructures nécessaires en vue de rendre accessible leur lieu de travail ou leurs services. Une approche efficace des aménagements raisonnables dans les États membres permettrait de réduire significativement les discriminations subies par les personnes handicapées, de renforcer leur accessibilité et de créer un environnement plus propice à ces personnes.

Le nouveau plan d'action pour les personnes handicapées devrait donner l'impulsion, fournir des orientations et proposer des initiatives afin de garantir l'adaptation raisonnable aux personnes handicapées. Ces actions comprendraient notamment :

- ▶ Des orientations à destination des employeurs en matière de politiques, de procédures et de pratiques d'aménagements raisonnables du lieu de travail. Cette pratique serait encouragée par des initiatives de dissémination et de soutien à cette orientation au niveau des États membres. Ce mouvement serait mené chez les employeurs et les syndicats grâce à l'engagement des partenaires sociaux et des organisations de personnes handicapées.
- ▶ L'adoption d'une directive européenne pour l'égalité de traitement interdisant toute discrimination à l'encontre des personnes handicapées ou autres en dehors du marché du travail, comprenant des dispositions promouvant fermement l'adaptation raisonnable aux personnes handicapées dans ces secteurs.
- ▶ L'adoption d'orientations dans le secteur de l'éducation et de la formation sur les politiques, les procédures et les pratiques d'aménagements raisonnables au sein des établissements d'enseignement et de formation. Cette pratique serait encouragée par des initiatives de dissémination et de soutien à cette orientation au niveau des États membres. Le mouvement en faveur de l'adaptation raisonnable dans ces secteurs serait mené via l'engagement actif des professionnels et des organisations sectorielles, ainsi que des syndicats et des organisations de personnes handicapées.
- ▶ Une initiative émanant du groupe d'experts gouvernementaux sur la non-discrimination portant sur les stratégies et des initiatives efficaces au niveau des États membres afin de promouvoir et de soutenir l'adaptation raisonnable des personnes handicapées par les employeurs et les fournisseurs de services, avec un accent particulier sur le secteur public.

- ▶ Une initiative d'enseignement public ciblant les personnes handicapées et leur droit à des aménagements raisonnables en vertu de la législation sur l'égalité de traitement, en encourageant les personnes handicapées à faire valoir leurs revendications en la matière. Des initiatives spécifiques viseraient les personnes souffrant de handicaps intellectuels ou d'apprentissage et de déficiences mentales.

2. Action de défense

Les services de défense jouent un rôle central dans la sensibilisation des personnes handicapées, afin qu'elles puissent exercer leurs droits, notamment en vertu de la législation sur l'égalité de traitement. Ces services permettent aux personnes handicapées de se faire entendre et d'influencer la société et les décisions qui les concernent. Il convient en particulier de mettre l'accent sur la défense des personnes souffrant de handicaps intellectuels ou d'apprentissage, de déficiences mentales et des personnes handicapées au sein d'institutions spécialisées. La défense autonome, la défense spécialisée et le travail des organisations non gouvernementales de personnes handicapées peuvent grandement contribuer à cet objectif.

Le nouveau plan d'action pour les personnes handicapées devrait envisager des actions pratiques et efficaces afin de soutenir le développement d'initiatives de défense ciblant et incluant les personnes handicapées dans les États membres. Ces actions comprendraient notamment :

- ▶ Un recueil de bonnes pratiques par les États membres en matière de développement de services de défense et de soutien en faveur des personnes handicapées, mettant l'accent sur la situation et les besoins des personnes souffrant de handicaps intellectuels ou d'apprentissage, de déficiences mentales et des personnes handicapées en institution. Ce recueil se focaliserait sur la défense des droits découlant de la législation sur l'égalité de traitement.
- ▶ Le dialogue devrait être encouragé et soutenu entre les personnes handicapées, les responsables du secteur public et les fournisseurs de services de défense, sur les bonnes pratiques de développement de services de défense et de soutien à ces derniers en faveur des personnes handicapées au niveau des États membres, en particulier en soutien aux droits découlant de la législation sur l'égalité de traitement.
- ▶ Une étude sur la participation des personnes handicapées dans la prise de décision politique, entrepreneuriale et publique afin d'évaluer la situation actuelle, les obstacles et les initiatives en vue de renforcer cette participation.

3. Instruments d'égalité

La législation, l'intégration, les normes et les données sont des instruments essentiels de promotion de l'égalité des personnes handicapées. De nouveaux développements sont nécessaires au niveau de chacun de ces instruments. Le nouveau plan d'action pour les personnes handicapées pourrait susciter ces nouveaux développements. Citons notamment :

- ▶ L'adoption de la nouvelle directive sur l'égalité de traitement interdisant toute discrimination contre les personnes handicapées ou autres en dehors du marché du travail. Il conviendra ensuite de

s'assurer de la transposition complète de cette directive dans la législation des États membres.

- ▶ Une obligation légale pour les États membres de créer un organisme de promotion de l'égalité compétent dans les matières couvertes par la directive cadre sur l'égalité de traitement en matière d'emploi. Des normes devraient être développées et suivies afin de garantir que chaque État membre dispose d'un organisme de promotion de l'égalité en vue de soutenir la mise en œuvre de la législation sur l'égalité de traitement. Il convient également de soutenir en permanence le réseautage, via Equinet, entre ces organismes de promotion de l'égalité, afin d'encourager l'apprentissage mutuel et les bonnes pratiques.
- ▶ Il convient en outre de développer des études de cas de bonnes pratiques d'organisations non gouvernementales et de syndicats dans le soutien de la mise en œuvre effective de la législation sur l'égalité de traitement en faveur des personnes handicapées au niveau des États membres.
- ▶ Une nouvelle législation sur l'égalité de traitement, afin que les autorités publiques des États membres tiennent compte de l'égalité des personnes handicapées et exigent des employeurs et des fournisseurs de services qu'ils adoptent une approche planifiée et systématique de l'égalité en la matière.
- ▶ L'intégration des questions relatives aux personnes handicapées au niveau des États membres et de l'Union européenne, en soutenant, en stimulant et en garantissant les bonnes pratiques d'intégration de l'égalité à divers niveaux, notamment dans la politique de l'Union européenne et en particulier dans les nouvelles orientations pour la méthode ouverte de coordination sur l'inclusion sociale et la protection sociale, dans les nouvelles réglementations des Fonds structurels et dans la nouvelle stratégie de Lisbonne post 2010 pour la croissance économique et l'emploi. À leur tour, la méthode ouverte de coordination, les Fonds structurels européens et la stratégie de croissance économique et d'emploi devraient prescrire cette intégration au niveau des plans d'action nationaux pour l'inclusion sociale, des programmes opérationnels et des programmes de réforme nationaux élaborés par les États membres dans le cadre de ces processus. Une orientation sur les bonnes pratiques devrait être développée en soutien à l'intégration de l'égalité et des initiatives de formation devraient être élaborées et soutenues afin de mettre en œuvre ces bonnes pratiques.
- ▶ L'approfondissement, la promotion et le suivi de ces normes au niveau des services particulièrement concernés par les besoins de personnes handicapées. Ces normes devraient faire l'objet d'un dialogue avec les organisations de personnes handicapées et les organes représentatifs des fournisseurs de services concernés. Ces normes devraient être liées à ces services et intégrées à toute demande de financement dans le cadre des Fonds structurels. Une attention particulière devrait être accordée aux conditions de travail et aux salaires dans les ateliers protégés.
- ▶ Des données devraient être recueillies et analysées afin d'évaluer l'impact de l'actuel ralentissement économique et financier sur les personnes handicapées et d'y répondre.

4. Stéréotypes

Les stéréotypes à l'encontre des personnes handicapées sont le terreau de la discrimination, de la peur et de la stigmatisation. Ils portent atteinte à la dignité des personnes handicapées. Ces stéréotypes peuvent être intégrés par les personnes handicapées et donc limiter leurs choix et leurs aspirations. Nombre d'organismes de promotion de l'égalité se sont donc penché sur cette question dans le cadre de leur travail. Le secteur de l'éducation est particulièrement concerné. Il constitue un forum essentiel dans la lutte contre ces stéréotypes, mais peut également propager et inculquer des stéréotypes nuisibles, à défaut de bonnes pratiques.

Le nouveau plan d'action pour les personnes handicapées devrait s'attacher à combattre ces stéréotypes que subissent les personnes handicapées. Les actions comprendraient notamment :

- ▶ La préparation et la dissémination d'un rapport sur la nature et l'étendue des stéréotypes à l'encontre des personnes handicapées au sein du secteur éducatif des États membres.
- ▶ L'utilisation de données qualitatives et quantitatives sur cette question afin de faire la lumière sur un processus souvent caché et d'encourager les actions visant à éliminer les stéréotypes à l'encontre des personnes handicapées dans ce secteur. Des bonnes pratiques de lutte contre ces stéréotypes devraient être identifiées et intégrées dans des études de cas. Il s'agirait notamment de se focaliser sur la contribution de l'éducation inclusive et des bonnes pratiques de défense de la dignité des personnes handicapées afin d'éradiquer ces stéréotypes.

5. Discrimination multiple

Le travail des organismes de promotion de l'égalité porte également sur les discriminations multiples subies par les personnes handicapées. Les plus concernées sont les femmes handicapées, les personnes handicapées appartenant à des minorités ethniques et les personnes âgées handicapées. Les personnes handicapées à identités multiples ont des besoins, des expériences et des situations spécifiques dont il faut tenir compte.

Le nouveau plan d'action pour les personnes handicapées devrait se pencher plus avant sur cette question de discriminations multiples. Les actions suivantes devraient être menées :

- ▶ Des rapports devraient être élaborés et disséminés afin de déterminer l'identité, l'expérience et la situation particulières des personnes handicapées à identités multiples.
- ▶ Le travail déjà accompli pour les femmes handicapées devrait se poursuivre et être étendu à d'autres groupes, tels que les personnes âgées handicapées, les personnes handicapées appartenant à des minorités ethniques et les personnes handicapées gays et lesbiennes.
- ▶ Les méthodologies d'intégration de l'égalité devraient tenir compte des besoins, de l'expérience et de la situation spécifiques des différents groupes à identités multiples.
- ▶ Une initiative visant à encourager et à soutenir les bonnes pratiques dans la fourniture de services à destination particulière

des personnes handicapées afin que ces services répondent efficacement aux besoins, à l'expérience et à la situation de celles à identités multiples.

- ▶ Des dispositions législatives devraient être développées et introduites dans les directives relatives à l'égalité de traitement afin de garantir que les multiples facettes des cas concrets soient envisagées et que la gravité des discriminations multiples soit reconnue.
- ▶ Des méthodologies de collecte croisée de données de terrain permettraient l'identification des questions de discriminations multiples à l'encontre des personnes handicapées.

Conclusion

Le plan d'action pour les personnes handicapées devrait accorder un rôle à Equinet et aux organismes de promotion de l'égalité, afin de soutenir la mise en œuvre des priorités décrites ci-dessus. Il conviendra également de s'assurer que le plan d'action pour les personnes handicapées implique et soutienne la participation effective de ces personnes et des organisations auxquelles elles appartiennent.

Cet avis ne couvre pas le spectre des questions relatives à l'égalité des personnes handicapées. Il s'inspire directement du travail des organismes de promotion de l'égalité et se limite à leur mandat. Toutefois, il est également riche de la profondeur du travail accompli par ces organismes dans ces domaines.

Equinet souhaite voir son avis accueilli de manière positive. Nous espérons également continuer à toutes fins utiles à soutenir la préparation du nouveau plan d'action pour les personnes handicapées. Nous restons à la disposition de la Commission pour tout complément d'information relatif à cet avis.

Secrétariat d'Equinet | Rue Royale 138 | 1000 Bruxelles | Belgique
info@equineteurope.org | www.equineteurope.org

Vers un nouveau plan d'action européen en faveur des personnes handicapées
Avis d'Equinet
Décembre 2009

ISBN 978-92-95067-30-1