

CONSEIL FRANÇAIS DES PERSONNES HANDICAPEES
POUR LES QUESTIONS EUROPEENNES

**Les principaux
concepts européens :**

Les mots pour les dire



© Conseil Français des personnes handicapées
pour les questions européennes
Juin 2003

Avant-propos

Le rôle de l'Europe dans la vie de nos concitoyens est de plus en plus présent, même si beaucoup d'entre eux s'en rendent peu compte ou manifestent une certaine indifférence, voire de la méfiance ou de la crainte.

Bien sûr, nos associations, plus informées, sont mieux sensibilisées, plus conscientes de la portée et de la valeur de ce rôle.

Elles n'en éprouvent pas moins le sentiment que les politiques européennes du handicap manquent de visibilité et s'expriment en un langage perçu souvent comme abstrait, complexe, ambigu. Leurs adhérents, quant à eux, ont de la peine à « identifier » quelles sont les retombées concrètes de l'action européenne sur leur vie quotidienne, celle des personnes handicapées, celle de leurs proches.

Aussi le Conseil d'administration du CFHE, convaincu des apports essentiels de l'Europe, a-t-il décidé de s'impliquer fortement pour favoriser une communication plus claire, plus positive, plus concrète, capable de mobiliser davantage encore l'énergie de tous les partenaires.

Un groupe de travail ¹ s'est réuni régulièrement depuis septembre 2002. Il a étudié chacun des concepts politiques et juridiques utilisés en Europe, à partir de l'anglais, langue de référence généralement, dans le dialogue constant entre les Conseils nationaux de personnes handicapées et de leurs familles des Etats membres, les ONG européennes, les Institutions européennes (Commission de Bruxelles, Conseil européen, Parlement ...)

Il en a tiré, toujours en partant des mots anglais, ceux qui revêtent à son sens les significations les plus fortes, les plus incontestables ; qui reposent aussi sur les bases juridiques les plus solides.

*Il en a effectué la traduction en français, dans des termes exacts mais adaptés au public francophone.
Il a constitué le présent document.*

Quelques tests de lecture et même d'utilisation ont été effectués à l'occasion de contacts divers, tant avec les autorités publiques (Secrétariat d'Etat, cabinets ministériels, Délégation interministérielle chargée des personnes handicapées ...) qu'avec les associations françaises qui souhaitent un éclairage européen sur les grands sujets dont elles ont à traiter (préparation du projet de nouvelle loi cadre en France, transposition en droit français avant fin 2003 de la Directive européenne sur l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi, projet de Convention sur le futur Traité constitutionnel pour une Europe élargie, projet de Convention des Nations Unies ...)

¹ Animé par Aymeric Audiau – UNAPEI, délégué permanent au CFHE, composé de : Linda Aouar – FNATH ; Paul Boulinier – APF, Vice-président du CFHE ; Philippe Chazal – Association Valentin Haüy, Administrateur du CFHE ; Christian Delorme – UNAFAM, Président du CFHE ; Henri Faivre – CLAPEAHA, Secrétaire du CFHE, Administrateur du Forum européen des personnes handicapées ; Bruno Gaurier – APF, délégué permanent au CFHE ; Gérard Guéneau – UNAFATC, Administrateur du CFHE.

Le présent opuscule constitue le premier volet publié de ce travail de communication du CFHE.

Ce document devrait faciliter les échanges entre les différents partenaires, tant Publics qu'Associatifs, autour de concepts peu nombreux, clairs, forts, rassembleurs.

Un second groupe de travail va en effet se constituer, visant à ce que chaque année nos associations bénéficient, au profit de leurs adhérents, d'un document regroupant, en termes simples et concrets, les avancées européennes significatives obtenues ou en cours d'obtention, qu'elles proviennent de transpositions de textes législatifs européens ou de bonnes pratiques dans les autres Etats membres de l'Union.

Nous vous encourageons à nous transmettre toutes idées que vous jugeriez utiles, pour que l'Europe des personnes handicapées soit mieux connue et plus mobilisatrice encore.

*Christian Delorme
Président*

Sommaire

DISABILITY / DISADVANTAGE	P 9
HUMAN RIGHTS	P 10
EQUAL TREATMENT /EQUAL OPPORTUNITIES	P 11
DISCRIMINATION	P 12
POSITIVE ACTION	P 14
UNIVERSAL ACCESS / ACCESS FOR ALL	P 15
COMPENSATION	P 16
REASONABLE ACCOMODATION	P 17
MAINSTREAMING	P 18
Index	P 19

Anglais : DISABILITY / DISADVANTAGE

Français : HANDICAP

Certains pays européens utilisent des définitions mettant plus particulièrement l'accent sur des critères médicaux alors que d'autres privilégient des critères d'ordre social et environnemental. Il apparaît en réalité que ces deux approches ne sont pas opposées mais complémentaires. La formulation ci-dessous est une synthèse de ces deux visions du handicap et bénéficie d'un consensus des organisations représentatives des personnes handicapées en Europe. Cette approche est également reprise par les associations françaises.

Le handicap résulte de l'interaction entre la déficience¹, l'incapacité qui en découle et l'environnement physique, social et culturel. Cette situation de handicap provoque une perte partielle ou totale d'autonomie et / ou, des difficultés de pleine participation.

¹ Le terme anglais « Impairment » = en français : « Déficience »

Le terme anglais « Disability » = en français : « Incapacité »

Le terme anglais « Disadvantage » = en français « Handicap », ce terme dans notre langue étant utilisé d'une façon plus commune et plus large qu'en anglais.

Les déficiences peuvent être de type locomoteur, sensoriel, psychique, intellectuel ou multiples et/ou de grande dépendance.

Anglais : HUMAN RIGHTS

Français : DROITS DE L'HOMME

Les droits de l'Homme sont énoncés dans plusieurs textes fondamentaux¹, dont, notamment, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948

Article 2 :

« Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».

Article 7 :

« Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination ».

¹ Voir, à titre d'exemple, La Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales (Convention Européenne des Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 1950) et la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne, 7 décembre 2000.

**Anglais : EQUAL TREATMENT /
EQUAL OPPORTUNITIES**

***Français : EGALITE DE TRAITEMENT /
EGALITE DES CHANCES***

Le principe juridique d'égalité de traitement consiste à traiter de manière identique une personne par rapport à une autre lorsqu'elle se trouve dans une situation identique et à la traiter de manière différente lorsqu'elle se trouve dans une situation différente.

Il résulte des directives communautaires que « le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances ». Son respect implique l'interdiction des discriminations directes et indirectes.

Exemple : les stationnements réservés aux personnes handicapées constituent 1 différence de traitement justifiée par une situation différente.

L'égalité des chances constitue un objectif à atteindre, non un principe juridique en tant que tel. Il permet l'accès de tous à l'exercice de leurs droits par la mise en œuvre des actions positives¹.

¹ Voir le concept d'action positive p.14

Anglais : DISCRIMINATION

Français : DISCRIMINATION

Une discrimination peut s'exercer de manière directe ou indirecte.

Une *discrimination directe* se produit 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.

Une *discrimination indirecte*¹ se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes protégées contre la discrimination. Cependant, cette disposition, ce critère ou cette pratique peut être justifié(e) si son objectif est légitime et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Exemple : L'absence d'aménagement des locaux peut constituer une discrimination indirecte dans le domaine de l'intégration scolaire ou de l'emploi. L'absence d'adaptation des sites web entraîne une discrimination indirecte à l'égard des personnes déficientes visuelles. L'absence de sous-titrage des programmes télévisés entraîne une discrimination indirecte à l'égard des personnes déficientes auditives.

¹ Constitue une discrimination indirecte, au sens de la directive n°2000/78 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi, l'absence d'aménagement raisonnable. Voir le concept d'aménagement raisonnable p.17

Le principe de non-discrimination est un principe général du droit communautaire consacré dans plusieurs textes.

L'article du Traité de l'Union européenne fondateur en matière de non-discrimination en raison du handicap est l'article 13 tel que formulé par le Traité d'Amsterdam, signé le 2 octobre 1997.

Article 13 : « *Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre toutes les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ».

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne proclamée lors du sommet de Nice, le 7 décembre 2000, consacre le respect du principe de non-discrimination en faveur des personnes handicapées.

Article 21 : « *Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ».

Anglais : POSITIVE ACTION

Français : ACTION POSITIVE

Ensemble de mesures concourant à établir l'égalité des chances sans entraîner de préjudice pour les personnes qui n'en bénéficient pas.

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne proclamée lors du sommet de Nice en décembre 2000 consacre les actions positives¹ en faveur des personnes handicapées.

Article 26 : « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté ».

Exemple d'action positive : Mesures visant à la compensation du Handicap, actions de sensibilisation par l'information au public sur le handicap, création de centre d'accompagnement à la vie sociale dans les municipalités.

¹ Il est nécessaire de bien différencier le concept d'action positive de celui de discrimination positive, ce dernier consistant en un traitement préférentiel provisoire en faveur d'un groupe de personnes prédéterminé, destiné à réparer les discriminations et l'exclusion historique dont ce groupe a été victime. La discrimination positive doit cesser lorsque l'égalité de traitement est atteinte. Exemple de discrimination positive : le quota d'emploi obligatoire.

Anglais : UNIVERSAL ACCESS / ACCESS FOR ALL

Français : ACCES A TOUT POUR TOUS

Accès¹ de chacun à tous les biens et services ouverts à tous, en tenant compte de ses besoins spécifiques². Ensemble des moyens matériels et/ou humains permettant de jouir, dans la plus grande autonomie possible, de l'environnement, des biens et services grâce à la prise en compte des besoins de chacun, et en supprimant, corrigeant, réduisant, contournant les obstacles physiques, sensoriels, intellectuels, comportementaux.

Exemple :

Pour une personne ayant une déficience motrice : un ascenseur accessible, porte large, touches à niveau abaissé.

Pour une personne ayant une déficience visuelle : dans le même ascenseur, touches codifiées en braille et annonce sonore des étages.

Pour une personne ayant une déficience intellectuelle ou psychique : pictogrammes adaptés et/ou lecture facilitée, accompagnement approprié.

Pour une personne ayant une déficience auditive : signalisations lumineuses ad hoc.

Si tous ces éléments sont réunis, on pourra dire que cet ascenseur est accessible à tous.

Usage dérivé :

Anglais : DESIGN FOR ALL

Français : CONCEPTION DES PRODUITS ET SERVICES POUR TOUS

¹ Nous utilisons le terme accès plutôt que le terme accessibilité car ce dernier renvoie traditionnellement aux handicaps locomoteur et sensoriel et se limite aux obstacles matériels.

² L'expression « besoin spécifique » est empruntée à la terminologie juridique européenne en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Français : COMPENSATION

Pas d'équivalent anglais.

La compensation¹ est l'ensemble des moyens individuels techniques, humains, animaliers, juridiques (...) permettant à la personne handicapée d'accroître son autonomie, ainsi que les aides financières qui lui laissent le choix des moyens qu'elle souhaite mettre en œuvre. Ces moyens peuvent être alloués à la personne elle-même, et/ou à sa famille.

¹ « Compensation » en anglais ne se traduira pas par « *Compensation* » en français, mais par « *indemnisation* ». La traduction anglaise la plus proche du terme français « *Compensation* » pourrait être le terme « *Adjustment* ».

Anglais :

REASONABLE ACCOMODATION

Français:

AMENAGEMENT(S) RAISONNABLE(S)

Actuellement cette notion ne concerne que le domaine de l'emploi, car elle est issue de l'article 5 de la directive n°2000/78 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

L'aménagement raisonnable, tel qu'il résulte de l'article 5 de la directive, implique que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Autour de ce concept, la Confédération Européenne des Syndicats (CES), à laquelle adhèrent les syndicats français, et le Forum Européen des Personnes Handicapées (FEPH) ont adopté, le 1^{er} mars 2003, une déclaration dite « de Thessalonique » :

« Le FEPH et la CES réclament un espace et un environnement de travail entièrement accessibles. Ceci implique la nécessité d'aménagements tant du lieu que de l'organisation du travail, qui conditionnent de façon incontournable l'égalité de traitement de toutes les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi. Il est essentiel que les personnes handicapées soient reconnues dans leur diversité et dans leurs différents besoins d'aménagements tant physiques que technologiques, sociaux, éducatifs et comportementaux. D'où par exemple la nécessité, pour celles qui se déplacent en fauteuil roulant, d'un espace adapté ; pour celles qui ont des handicaps visuels ou auditifs, d'un plein accès aux technologies adaptées à leur situation ; pour celles qui connaissent des difficultés psychiques, cognitives ou de mémorisation, de disposer du temps et de l'assistance personnelle nécessaires à l'exercice de leur fonction professionnelle ».

Anglais : MAINSTREAMING

Pas d'équivalent français. Toutefois, une traduction littérale peut être la suivante : entrer dans le courant principal ...

Ce terme est utilisé dans toute l'Union européenne. Cependant, il peut être d'un usage peu clair ou ambigu.

Ce concept¹ consiste en la prise en compte des besoins des personnes handicapées, le plus en amont possible et de façon transversale, dans le processus de décision concernant l'ensemble de la population, et une égale responsabilité de chacun des acteurs décisionnels.

Ce qui est bon pour les personnes ayant le plus de difficulté sera nécessairement bon pour tous.

Exemple : Chacun des ministres d'un gouvernement, y compris le ministre des finances, chacun des membres d'un Conseil régional ou d'un Conseil Général, chacun des adjoints d'un maire dans chacun des secteurs d'activité (Affaires sociales, école, services de proximité, finances, urbanisme, transports, aménagements urbains, logement, culture, loisirs, sports, vie citoyenne, communication...) doit prendre en considération la situation des personnes handicapées (dans leurs spécificités) lors de toute décision concernant l'ensemble des citoyens.

¹ Ce concept est efficace s'agissant des responsabilités dites « sectorielles », c'est-à-dire dans tous les secteurs de décision. Il peut toutefois, dans une interprétation trop étroite, donner à croire que des actions positives deviendraient du même coup inutiles. Ainsi, si l'accès à l'école doit être ménagé à tous, il demeure la nécessité de développer des actions spécifiques au bénéfice et à la mesure de tel ou tel élève qui, du fait de son handicap, ne pourra jamais suivre un cursus dit « normal ».

INDEX

COMPENSATION	P 16
DISABILITY / DISADVANTAGE	P 9
DISCRIMINATION	P 12
EQUAL TREATMENT /EQUAL OPPORTUNITIES	P 11
HUMAN RIGHTS	P 10
MAINSTREAMING	P 18
POSITIVE ACTION	P 14
REASONABLE ACCOMODATION	P 17
UNIVERSAL ACCESS / ACCESS FOR ALL	P 15

**Conseil français des personnes handicapées
Pour les questions européennes (CFHE)
17, boulevard Auguste Blanqui, 75013-PARIS
Tel : 01 40 78 69 94 - Fax : 01 40 78 69 33
Courriel : bruno.gaurier@apf.asso.fr**