

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de handicap : examen des politiques de l'UE



Table des matières

Glossaire	3
Résumé	4
1. Introduction	9
1.1 Être parent en situation de handicap.....	9
1.2 Être parent et travailler en situation de handicap.....	11
1.3 Intersections entre les actions de la COFACE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les droits des personnes en situation de handicap.....	14
2. Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPD)	16
2.1 L'évolution vers un modèle inclusif d'égalité dans la CDPH	17
2.2 Le concept de discrimination dans le cadre de la CDPH, sous l'angle de la famille.....	19
2.3 Dimension familiale de la CDPH.....	20
3. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail	22
3.1 La parentalité dans la directive sur l'égalité en matière d'emploi.....	22
3.2 Principe de l'égalité de traitement, définitions de la discrimination et aménagement raisonnable	25
3.3 Jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) : définition des concepts de « modèles de temps de travail » et de « discrimination par association »	28
4. Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 portant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.....	30
4.1 Éléments relatifs au handicap dans la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	32
4.2 Mise en œuvre du congé parental pour les parents en situation de handicap qui travaillent	33
4.3 Des modalités de travail flexibles pour tous les employés réduisent la stigmatisation	35
5. Stratégie de l'Union européenne en faveur des droits des personnes handicapées.....	37
5.1 Paquet emploi et handicap	39
5.2 Guide sur l'autonomie de vie.....	41
6. Intersections avec les cadres relatifs à la pauvreté, à l'égalité et à la non-discrimination	42
6.1 Garantie européenne pour les enfants : lutter contre la pauvreté des enfants et des familles.....	42
6.2 Égalité entre les femmes et les hommes et équilibre entre vie professionnelle et vie privée	44
6.3 Proposition de directive horizontale sur l'égalité de traitement.....	46
6.4 L'accès aux transports publics comme condition préalable à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	48
7. Conclusions et prochaines étapes	51
Annexe : Enquête EIGE Care 2022 (1re vague)	54

Glossaire

Acronymes et abréviations	Définition
UE	Union européenne
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
ECEC	Éducation et accueil des jeunes enfants
EDS	Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées
EIGE	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
FWA	Modalités de travail flexibles
LTC	Soins de longue durée
UNCRPD	Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Auteurs : Attila Bőhm, Sebastian Gonzalez, Elizabeth Gosme

Date de publication : décembre 2025

© COFACE Families Europe



Cofinancé par le volet EaSI du programme FSE+. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent toutefois que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de la Commission européenne. Ni l'Union européenne ni l'autorité octroyant la subvention ne peuvent en être tenues responsables.

Résumé

Au cours des dernières décennies, notre compréhension du handicap a profondément évolué, celui-ci étant désormais reconnu comme une forme d'exclusion sociale et économique.

Cette nouvelle perspective met en évidence l'impact des obstacles environnementaux, comportementaux et sociaux qui contribuent aux difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap. En conséquence, les politiques ont été réorientées, ce qui a conduit à l'élaboration d'une approche fondée sur les droits visant à lutter contre la discrimination fondée sur le handicap, y compris dans le domaine de l'emploi, ainsi qu'à promouvoir l'égalité des chances pour une participation pleine et effective à la société. Cependant, l'accès à un emploi rémunéré sur un pied d'égalité avec le reste de la société reste difficile à atteindre pour de nombreuses personnes en situation de handicap, les progrès étant très lents au fil du temps. En moyenne, les personnes en situation de handicap connaissent un écart d'emploi de 21,4 % dans l'Union européenne par rapport aux personnes non handicapées¹. Au cours des dix dernières années, cet écart a été réduit de moins de 1 %². Ce chiffre témoigne des obstacles tenaces qui entravent l'intégration des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail et de la nécessité urgente de mettre en place des approches transformatrices si nous voulons garantir des droits économiques et sociaux plus larges et une véritable inclusion sociale pour tous.

Les réglementations internationales et européennes contre la discrimination sont particulièrement pertinentes pour les personnes en situation de handicap et les aidants de personnes dépendantes, lorsque de telles discriminations surviennent sur le lieu de travail. Leur extension aux situations spécifiques auxquelles sont confrontés les parents en situation de handicap pourrait sans doute être interprétée de la même manière à l'avenir, étant donné qu'elles soulèvent également des questions d'égalité des chances.

Cette analyse politique de la COFACE UE se concentre sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de handicap et, outre l'introduction (chapitre 1), elle comprend 5 chapitres principaux.



Le chapitre 2 explore le concept de non-discrimination dans la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) et dans le droit de l'Union européenne. Cette exploration révèle une transition d'un concept formel d'égalité vers un concept inclusif au niveau international et au sein de la CDPH. Ce concept inclusif permet de prendre des mesures plus complètes et plus rigoureuses contre la discrimination, dans le cadre d'un objectif plus large d'inclusion sociale, ainsi que d'avoir une compréhension plus inclusive et plus ancrée socialement des notions de « discrimination » et de « handicap », ce qui a à son tour influencé l'interprétation du droit de l'Union européenne³. Selon Ferri et Favalli : « la jurisprudence de la CJUE a été largement stimulée par l'adhésion de l'UE à la CRPD, qui est devenue une référence claire dans le raisonnement des juges européens »⁴. La dimension familiale dans la CRPD réside principalement dans l'article 23, intitulé « Respect du domicile et de la famille », bien qu'elle imprègne d'autres articles de la Convention. Elle comprend des dispositions relatives à la discrimination fondée sur la famille et la parentalité, ainsi que l'obligation de fournir un soutien aux parents en situation de

handicap et aux parents d'enfants en situation de handicap, et de veiller à ce que les enfants ne soient pas séparés de leurs parents.



Le chapitre 3 examine la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (dite « directive sur l'égalité dans l'emploi »), une loi européenne qui traite du handicap sur le lieu de travail. Elle ne prévoit pas spécifiquement de mesures liées à la parentalité ou à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de handicap. Le lien le plus significatif entre la directive et la parentalité réside dans ses dispositions contre la discrimination par association, en particulier pour les parents d'enfants en situation de handicap, et l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables pour ces parents, sur la base de la jurisprudence récente de la CJUE.

Le chapitre 4 examine de plus près la situation des parents en situation de handicap dans le cadre de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (ci-après dénommée « directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée »), et notamment son article 5, paragraphe 8, qui dispose que « Les États membres évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès au congé parental et les modalités détaillées de son application aux besoins des parents adoptifs, des parents

en situation de handicap et des parents d'enfants en situation de handicap ou atteints d'une maladie de longue durée. » Cela impose aux États membres l'obligation de répondre aux besoins des parents en situation de handicap qui travaillent (parmi d'autres travailleurs) en ce qui concerne la transposition du congé parental dans le droit national.

Le chapitre 5 évalue la place des parents en situation de handicap dans le cadre de la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030, en mettant l'accent sur les initiatives phares visant à promouvoir l'autonomie (les orientations récemment adoptées par la Commission européenne) et le paquet « Emploi des personnes handicapées ». Il ressort de cette évaluation que les parents en situation de handicap ne sont pas suffisamment pris en compte dans ce cadre européen, ce qui souligne la nécessité d'une action spécifique sur ce sujet.

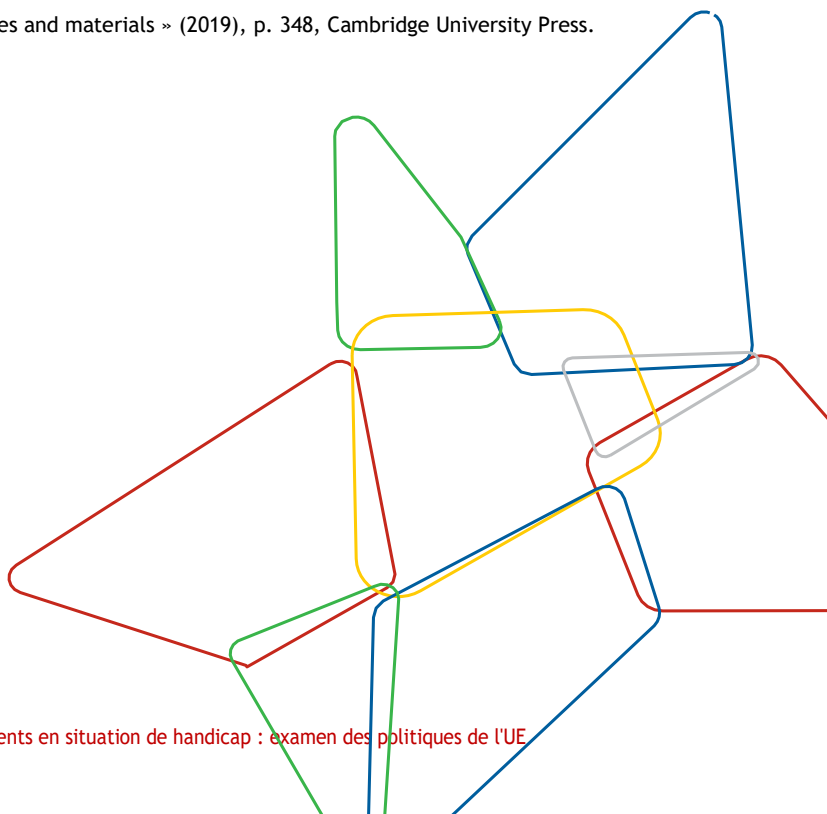
Le chapitre 6 examine la place des parents en situation de handicap à la croisée des cadres européens visant à lutter contre la pauvreté et la discrimination, et à promouvoir l'égalité et l'accès aux services essentiels tels que les transports. Il met notamment l'accent sur la garantie européenne pour les enfants, une stratégie clé de l'UE pour lutter contre et prévenir la pauvreté infantile ; le rôle de la stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de handicap ; la directive horizontale sur l'égalité de traitement actuellement en discussion au niveau de l'UE et en phase de négociation ; et enfin l'action de l'UE visant à promouvoir l'accès aux transports publics comme condition préalable à la réalisation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en mettant l'accent sur différentes initiatives juridiques contraignantes et non contraignantes qui contribuent à faire de ce droit social une réalité pour les parents en situation de handicap.

Les parents en situation de handicap exercent les droits découlant à la fois de leur identité en tant que parents et en tant que personnes en situation de handicap. Cela signifie qu'ils bénéficient de tous les droits garantis aux parents, ainsi que de tous les droits découlant du statut de personne handicapée.

Cette analyse des politiques de l'UE montre que les parents en situation de handicap qui travaillent bénéficient d'une plus grande reconnaissance dans les politiques sociales axées sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'emploi et la pauvreté des enfants que dans les politiques et la législation relatives au handicap en tant que telles. Cela témoigne d'une forte intégration des droits des personnes en situation de handicap dans d'autres domaines (par exemple, avec des références explicites aux parents en situation de handicap dans la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la garantie européenne pour les enfants), mais aussi de la nécessité de renforcer les dimensions liées au genre et à la famille dans la politique relative aux droits des personnes en situation de handicap au niveau de l'UE. Cette lacune pourrait être comblée par une

initiative phare spécifique ciblant les parents en situation de handicap dans la prochaine phase de la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées, ou tout au moins par un débat européen sur ce groupe cible au sein de la plateforme européenne sur le handicap, suivi de la création d'un sous-groupe dédié chargé d'élaborer des orientations à l'intention des États membres sur la mise en place de mesures appropriées de soutien. Cela pourrait se faire dans le cadre d'une initiative phare plus large et holistique axée sur la dimension familiale de la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées. Parallèlement, la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2025 est en cours d'élaboration et vise à mettre davantage l'accent sur les vulnérabilités croisées ; la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée prévoit la présentation d'un rapport d'évaluation de la Commission européenne avant le 2 août 2027, « qui sera accompagné, le cas échéant, d'une proposition législative ». Il serait essentiel que ce rapport comprenne une évaluation de l'utilisation des droits à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par différents types de familles et de travailleurs, y compris les parents en situation de handicap qui travaillent.

-
1. E.Zólyomi (2024), Emploi des personnes handicapées. Statistiques : données 2022 Disponible [en ligne](#).
 2. Ibidem.
 3. Par exemple, dans [l'affaire Ring et Werge](#), concernant l'interprétation du handicap, la CJUE a noté que les dispositions de la CDPH font partie intégrante de l'ordre juridique [de l'UE] et que le droit dérivé, y compris la directive sur l'égalité en matière d'emploi, doit être interprété de manière cohérente avec la CDPH, dans la mesure du possible. Voir les paragraphes 28 à 32 de l'arrêt de la Cour : [EUR-Lex - 62011CJ0335 - EN](#) - EUR-Lex.
 4. Delia Ferri et Silvia Favalli, « Tracing the Boundaries between Disability and Sickness in the European Union: Squaring the Circle? » (2016) 23 European Journal of Health Law 5, p. 27. Cité par Andrea Broderick et Delia Ferri dans « International and European Disability Law and Policy: text cases and materials » (2019), p. 348, Cambridge University Press.



1. Introduction

Cette révision de la politique de l'UE vise à évaluer la pertinence du cadre juridique de l'Union européenne pour répondre aux besoins spécifiques des parents en situation de handicap en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à mettre en lumière les lacunes politiques potentielles qui pourraient être comblées à l'avenir. Bien qu'il s'agisse là de l'objectif principal, la portée de cette révision s'étend à des considérations plus larges telles que le rôle et les outils de l'Union européenne dans la promotion de l'égalité et de la non-discrimination sur le lieu de travail en ce qui concerne le handicap, et dans la promotion de l'intégration de dispositions sensibles au handicap dans les cadres juridiques relatifs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En examinant l'interaction entre ces éléments et en mettant en évidence les défis auxquels sont confrontées les familles handicapées, le présent rapport vise à fournir une base de réflexion sur les solutions possibles pour favoriser un environnement de travail inclusif pour les parents en situation de handicap qui travaillent, et à souligner les lacunes en matière de connaissances ou de prise en compte de ces défis dans les domaines politiques.

1.1 Être parent en situation de handicap

Ces dernières années, les politiques familiales, et les politiques publiques en général, sont devenues de plus en plus sensibles aux besoins particuliers des parents en situation de vulnérabilité⁵. On peut citer comme exemples les politiques visant à intégrer les besoins des familles LGBTQ+, des familles monoparentales, les familles, les parents d'enfants adoptés, les familles nombreuses, les parents et les familles d'enfants en situation de handicap, les familles issues de communautés nomades ou issues de l'immigration, les aidants familiaux d'adultes dépendants ou les familles menacées d'exclusion sociale et de pauvreté. Ce changement s'explique en partie par la diversification importante des modèles familiaux et des ménages au cours des dernières décennies, même si le niveau de reconnaissance officielle de cette diversification varie considérablement d'un pays européen à l'autre⁶. Il est toutefois frappant de constater la faible intégration des mesures spécifiquement destinées aux parents en situation de handicap, lorsque de telles mesures existent.

L'invisibilité des parents en situation de handicap contraste fortement avec les discussions politiques et universitaires plus importantes concernant les parents d'enfants en situation de handicap⁷.

Il est essentiel de disposer d'informations précises sur les parents en situation de handicap et leurs besoins spécifiques afin d'orienter les mesures politiques nationales et européennes. Malheureusement, il existe d'importantes lacunes dans ce domaine en Europe et dans d'autres régions du monde⁸.

Même lorsque des recherches pertinentes existent, elles omettent souvent des aspects importants de la vie familiale⁹. Dans le pire des cas, elles peuvent même perpétuer des perceptions négatives ou une antipathie à l'égard des personnes en situation de handicap ayant des enfants¹⁰. Cela peut résulter de l'adoption d'une vision médicale du handicap qui se concentre exclusivement sur l'impact négatif potentiel du handicap d'un parent sur le bien-être de l'enfant, sans aborder les barrières sociales et comportementales qui, lorsqu'elles interagissent avec le handicap, donnent lieu à une situation de handicap¹¹.

En général, la perception dominante des personnes en situation de handicap les cantonne principalement dans le rôle de bénéficiaires de soins, voire d'objets de pitié, plutôt que de reconnaître leur potentiel en tant que prestataires de soins ou parents. Ce point de vue persiste largement et reste souvent incontesté, reflétant une compréhension limitée des capacités et des contributions diverses des personnes en situation de handicap au sein de la famille et, plus généralement, de la société.

5. Réunion d'experts de la COFACE sur la diversité familiale, Madrid, 2023. Disponible [en ligne](#).

6. Mary Daly et al, The Oxford Handbook of Family Policy over the Life Course, Oxford University Press, 2023, pp. 78-93.

7. Charte de la COFACE pour les aidants familiaux (2024), Garantie européenne pour les enfants (2021), Lignes directrices de la CE sur l'autonomie de vie (2024).

8. Comparaison entre parents handicapés et non handicapés élevant des adolescents : informations issues du NHIS et de deux enquêtes nationales, Rehabilitation Psychology 2006, vol. 51, n° 1, 43-49.

9. Parenting and Disability - Disabled parents' experiences of raising children, Richard Olsen et Harriet Clarke, The Policy Press, 2003

10. Pour une approche historique avec des exemples concrets d'antipathie et d'attitudes négatives envers les parents atteints de différents types de handicaps, voir les pages 20 à 27 de Parenting and Disability - Disabled parents' experiences of raising children, Richard Olsen et Harriet Clarke, The Policy Press, 2003.

1.2 Être parent et travailler en situation de handicap

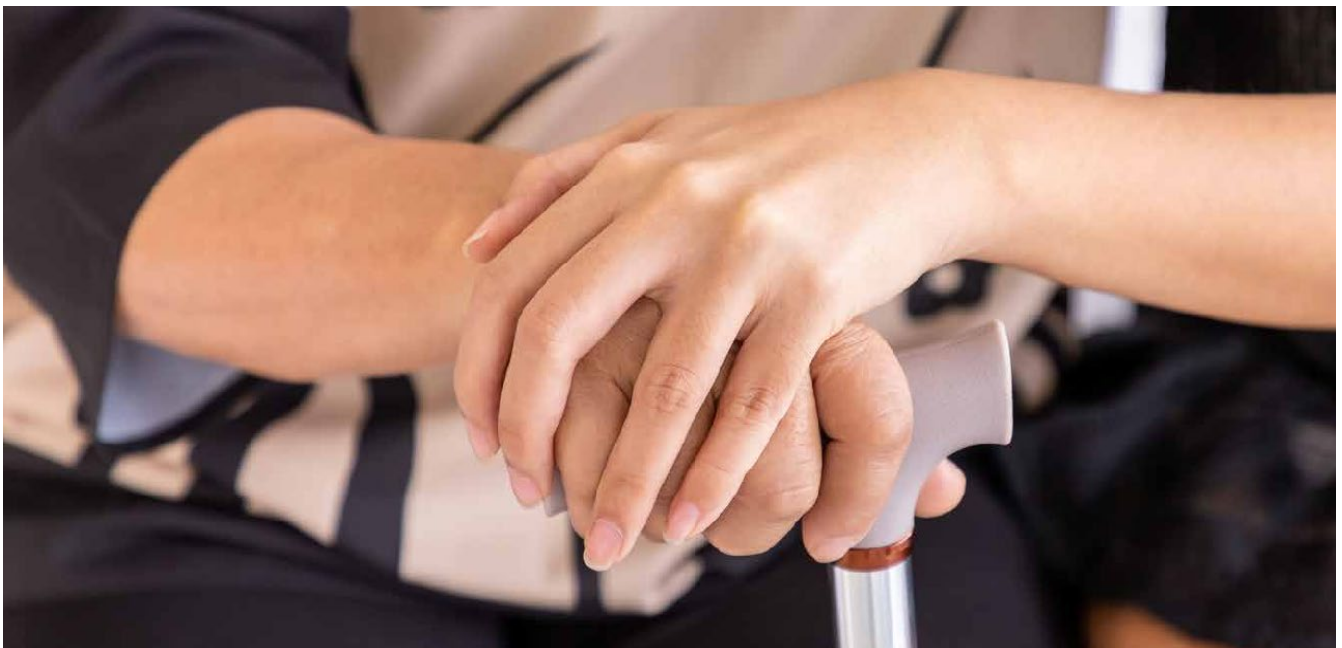
Il est essentiel de reconnaître que la parentalité et le handicap comportent chacun leurs propres défis qui, lorsqu'ils sont combinés, peuvent créer des besoins uniques et complexes. Les parents en situation de handicap qui travaillent sont souvent confrontés à des défis supplémentaires pour concilier travail et parentalité. Il s'agit notamment des soins de santé fréquents, des prises de rendez-vous, des procédures administratives complexes pour obtenir la reconnaissance d'un handicap, et de la lutte permanente pour accéder à des informations fiables sur les services d'aide. Ils peuvent également rencontrer des difficultés telles que des options de transport accessibles limitées, des obstacles physiques dans des lieux tels que les aires de jeux ou les structures d'accueil pour enfants, et des possibilités restreintes de soutien social, souvent aggravées par le non-respect des horaires contraignants par les professionnels. De plus, la stigmatisation et les attitudes négatives aggravent encore ces difficultés¹². En considérant ces dimensions dans leur ensemble, il serait plus facile de comprendre les défis complexes qui peuvent se présenter et d'élaborer des solutions plus efficaces dans des domaines politiques clés tels que l'égalité des sexes, la réduction de la pauvreté, l'exclusion sociale, les besoins de soutien aux familles, l'intégration sur le marché du travail, l'éducation, l'accessibilité et le bien-être général.

En 2022, l'EIGE a collecté et analysé la première vague de l'enquête CARE, une enquête à l'échelle de l'UE sur l'engagement des femmes et des hommes dans les soins non rémunérés ainsi que dans les activités individuelles et sociales, en adoptant dès le départ une perspective d'égalité entre les sexes et d'intersectionnalité. L'objectif de l'enquête était de compléter les données actuelles, de compléter les enquêtes existantes de l'UE et d'améliorer la capacité de l'indice d'égalité entre les hommes et les femmes¹³ à saisir les changements dans le domaine du temps de manière plus cohérente, plus régulière et plus solide sur le plan conceptuel¹⁴. Couvrant un échantillon de plus de 60 000 répondants dans 27 pays de l'UE, elle contient des données utiles sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de handicap. Dans l'échantillon de l'enquête, 74,4 % des parents en situation de handicap qui travaillent et s'occupent d'enfants ont déclaré avoir recours à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance pour leurs enfants (âgés de 0 à 5 ans) ; 33,7 % ont fourni des services de garde d'enfants à haute intensité (plus de 35 heures par semaine) pour les enfants âgés de 0 à 11 ans, tandis que 28,3 % ont fourni des services de garde d'enfants à haute intensité pour les enfants âgés de 0 à 24 ans ; 37,5 % travaillaient à temps partiel (moins de 35 heures par semaine) et 62,5 % à temps plein ; et 35,5 % travaillaient quotidiennement à domicile (voir le tableau complet en annexe ci-dessous).

Des recherches récentes menées aux États-Unis et au Royaume-Uni indiquent que les parents en situation de handicap sont sous-représentés sur le marché du travail rémunéré ; que l'emploi

rémunéré et les tâches ménagères sont genrés, les pères en situation de handicap ayant des taux d'emploi plus élevés que les mères en situation de handicap ; que les parents en situation de handicap dépendent davantage des prestations sociales et de l'aide sociale que les parents non handicapés ; que le revenu de leur ménage est inférieur à celui des ménages non handicapés et qu'ils ont des taux de pauvreté plus élevés^{15 16 17}. Cela correspond au faible niveau d'emploi subi par les personnes en situation de handicap dans leur ensemble¹⁸ ainsi que des dépenses accrues, qui comprennent des coûts cachés qui peuvent ne pas être pris en compte, tels que les transports, l'équipement, l'énergie ou les soins. Dans l'Union européenne, en 2022, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap était de 54,3 %, contre 75,7 % pour les personnes non en situation de handicap¹⁹.

Les parents en situation de handicap sont également plus susceptibles d'être des parents célibataires, d'avoir eu leurs enfants à un âge plus avancé et d'être en moins bonne santé générale que les parents non handicapés²⁰.



En outre, des données qualitatives indiquent que les parents en situation de handicap peuvent être confrontés à des difficultés dans leur rôle parental, notamment en ce qui concerne l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, ou le transport pour les activités extrascolaires. Ils peuvent avoir un accès limité aux services destinés à leurs enfants, tels que les crèches, les écoles et les clubs sportifs, qui ne sont pas toujours équipés pour accueillir des parents en situation de handicap²¹. Pour les parents ayant une déficience intellectuelle, l'inaccessibilité découle également de la conception de services génériques qui ne sont pas adaptés à leurs besoins et difficiles à comprendre²². Ils courent également un risque plus élevé d'être injustement présumés inaptes à l'éducation de leurs enfants et d'être séparés de ceux-ci²³. En ce qui concerne les parents ayant des

troubles d'apprentissage, des recherches ont montré qu'ils sont plus susceptibles d'être défavorisés dans des domaines tels que le revenu, les réseaux sociaux, le logement et l'emploi²⁴. Cependant, dans de nombreux cas, les problèmes parentaux rencontrés par les parents en situation de handicap ne sont, en substance, pas différents de ceux rencontrés par tous les parents. La différence réside dans les obstacles supplémentaires auxquels les parents en situation de handicap sont confrontés pour résoudre ces problèmes²⁵.

-
12. Dunne, A., & Ryan, C. (2025). Être parent avec un handicap physique : une revue systématique. *Psychologie de la réadaptation*, 70(3), 354-364.
 13. Ibidem + Parenting and Disability - Disabled parents' experiences of raising children, Richard Olsen et Harriet Clarke, The Policy Press, 2003.
 14. Indice d'égalité entre les hommes et les femmes 2024 de l'EIGE. Disponible [en ligne](#).
 15. Enquête sur les écarts entre les sexes dans les activités non rémunérées liées aux soins, à la vie privée et à la vie sociale (CARE), 1re vague | Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Disponible en ligne et ventilation dans l'annexe de l'examen des politiques. L'ensemble de données peut être téléchargé à partir du référentiel public GESIS ici.
 16. Comparaison entre parents handicapés et non handicapés élevant des adolescents : informations issues du NHIS et de deux enquêtes nationales, *Rehabilitation Psychology* 2006, vol. 51, n° 1, 43-49.
 17. Gloria Filax et Dena Taylor, *Mères handicapées : récits et études par et sur les mères handicapées*, Demeter Press, 2014.
 18. Statistiques britanniques sur le handicap : prévalence et expériences de vie, Research Briefing, 2024, par Esme Kirk-Wade, Sonja Stiebahl et Helen Wong.
 19. Voir d'autres données de l'EIGE sur l'emploi des personnes handicapées. Disponible [en ligne](#).
 20. E.Zólyomi (2024), *L'emploi des personnes handicapées*. Disponible [en ligne](#).
 21. *Le handicap en chiffres - Édition 2024 (France)*, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, dirigé par Vanessa Bellamy.
 22. Dunne, A., & Ryan, C. (2025). Être parent avec un handicap physique : une revue systématique. *Psychologie de la réadaptation*, 70(3), 354-364.
 23. « Parenting With Support » : The Views and Experiences of Parents With Intellectual Disabilities, *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* Volume 4 Numéro 3 pp 194-202 septembre 2007.
 24. Protéger les droits des parents atteints d'un handicap intellectuel dans les affaires relevant de la protection de l'enfance : la convergence des sciences sociales et du droit, Robyn M Powell, *CUNY Law Review*, 2016.
 25. MacIntyre, Gillian et Stewart, Ailsa (2008) *Parents ayant des troubles d'apprentissage - L'expérience vécue - Une étude pour l'égalité des droits*, Glasgow. Document de travail. Université de Strathclyde, Glasgow.

1.3 Intersections entre les actions de la COFACE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les droits des personnes en situation de handicap

Le groupe de travail de la COFACE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est composé de membres de la COFACE qui travaillent sur les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans leurs pays respectifs (telles que la garde d'enfants, les congés, les modalités de travail flexibles, les audits d'entreprises favorables à la famille). Le groupe de travail a évalué collectivement la transposition de la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans 10 États membres de l'UE en 2022. Cette évaluation est le fruit d'une collaboration axée sur l'évaluation de l'état d'avancement de la transposition au niveau national, l'échange d'informations et le suivi de la mise en œuvre. Publiée en octobre 2022, elle reste une référence importante pour la société civile, les milieux universitaires et les institutions européennes en ce qui concerne la transposition de la directive. Les membres du groupe de travail continuent de se réunir chaque année afin de partager des informations sur l'état d'avancement de la transposition, de la mise en œuvre et des lacunes potentielles²⁶.

La dernière réunion du groupe de travail, qui s'est tenue en janvier 2025, s'est concentrée sur l'exploration des réalités de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de handicap. Elle a réuni le groupe de travail et les membres de la plateforme COFACE Disability Platform pour les droits des personnes handicapées et de leurs familles. Cette plateforme, fondée par COFACE Families Europe en 1998, vise à mieux représenter les personnes en situation de handicap et leurs familles dans le processus décisionnel de l'UE. Elle rassemble environ 25 organisations qui sont membres de COFACE Families Europe, mais dont les actions ou initiatives principales sont axées sur les défis qui se situent à l'intersection entre différents types de handicaps et la famille. Bon nombre des organisations de la plateforme COFACE Disability Platform sont dirigées par des parents d'enfants en situation de handicap.

Ce n'est pas la première fois que ces deux groupes d'experts de la COFACE travaillent ensemble : de 2017 à 2019, le réseau s'est mobilisé autour de l'adoption de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment en défendant les droits à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents/aidants d'enfants en situation de handicap (avec pour conséquence de nouveaux droits pour les aidants et le droit de demander des aménagements de travail flexibles - voir chapitre 4 ci-dessous). Cette fois-ci, le réseau COFACE a lancé une nouvelle exploration des intersections entre l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les droits des personnes en situation de handicap, en se concentrant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de handicap. Cet exercice a consisté à examiner différents

cadres politiques de l'UE, à recueillir les commentaires des organisations membres de la COFACE (familles et professionnels du secteur du soutien aux familles), ainsi qu'à consulter les principaux partenaires de la COFACE, notamment Equinet et ses membres (par exemple en Croatie et en Autriche), le Forum européen des personnes handicapées, les membres du Réseau européen pour l'égalité (par exemple en Allemagne) et les représentants de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes²⁷.

L'examen des politiques de l'UE commence par mettre l'accent sur la place des parents en situation de handicap dans la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (chapitre 2), puis se penche sur la directive sur l'égalité en matière d'emploi (chapitre 3), la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (chapitre 4), les initiatives phares de la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 (chapitre 5) et, enfin, les parents en situation de handicap à la croisée des initiatives de l'UE en matière de pauvreté, d'égalité, de transport et de discrimination (chapitre 6).

26. Richard Olsen et Harriet Clarke, *Parenting and disability: disabled parents' experiences of raising children* (Parentalité et handicap : l'expérience des parents handicapés dans l'éducation de leurs enfants), The Policy Press, 60, 2003.

2. Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CRPD)

Le modèle des droits humains en matière de handicap reconnaît que le handicap est une construction sociale et que les déficiences ne doivent pas être considérées comme un motif légitime pour refuser ou restreindre les droits humains²⁷. En conséquence, la CDPH comprend des dispositions générales sur la non-discrimination, principalement à l'article 5, ainsi que des dispositions spécifiques dans des domaines ciblés, notamment en matière d'emploi, à l'article 27. La CDPH a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 13 décembre 2006 et est entrée en vigueur le 3 mai 2008. Il s'agit du premier traité relatif aux droits de l'homme ouvert à la signature d'entités intégrées dans différentes régions du monde. Cette mesure visait spécifiquement à permettre à l'UE de devenir partie au traité et résulte directement du rôle important que l'UE a joué au cours du processus de négociation et de rédaction de la convention²⁸.

L'Union européenne (UE) est devenue partie à la CDPH en novembre 2009.



La CDPH fait donc désormais partie intégrante du système juridique de l'Union européenne. La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a confirmé que les accords

internationaux conclus par l'UE sont contraignants pour ses institutions. Cela signifie qu'ils prévalent sur les instruments de droit dérivé de l'UE (textes juridiques adoptés par l'UE, tels que les directives et les règlements) et que ces instruments doivent, dans la mesure du possible, être interprétés d'une manière compatible avec la CDPH²⁹. En effet, la CJUE s'est référée à la CDPH pour interpréter les notions de handicap, d'égalité et de non-discrimination³⁰.

27. Observation générale n° 6, point 9, du Comité des droits des personnes handicapées.

28. Andrea Broderick et Delia Ferri, *International and European Disability Law and Policy: text, cases and materials*, Cambridge University Press, 2019, p. 317.

29. [EUR-Lex - 62011CJ0335 - FR - EUR-Lex](#).

30. Par exemple : affaires jointes C-335/11 et C-337/11, Ring et Werge, [CJUE, 2013 : EUR-Lex - 62011CJ0335 - EN - EUR-Lex](#) ; ou C-354/13, Karsten Kaltoft, 2014, [EUR-Lex - 62013CJ0354 - EN - EUR-Lex](#).

2.1 L'évolution vers un modèle inclusif d'égalité dans la CDPH

La CDPH reflète l'évolution du droit international des droits de l'homme en matière d'égalité et d'interdiction de la discrimination. Elle cristallise le passage d'un modèle d'égalité formelle à un modèle substantiel d'égalité et de non-discrimination, et finalement à un modèle inclusif.

- **Le modèle formel d'égalité** : il interdit la discrimination directe qui se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable pour des motifs spécifiques, tels que le handicap, mais ne confère pas d'autres droits substantiels en vertu de la loi sur la base de cette caractéristique. Il s'agit du modèle qui prévaut dans les premiers traités internationaux relatifs aux droits de l'homme.
- **Le modèle substantif** : il tient compte des besoins et des caractéristiques spécifiques des personnes défavorisées, établit les conditions pour y répondre et cherche à éliminer les désavantages. Il ne se limite donc pas à remédier aux situations dans lesquelles des personnes sont traitées de manière moins favorable dans des domaines spécifiques, tels que le handicap, mais vise également à remédier aux situations dans lesquelles des personnes présentant certaines caractéristiques se trouvent désavantagées par rapport à d'autres, en vertu de dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres. Par conséquent, le modèle substantiel traite à la fois de la discrimination directe et indirecte, tandis que l'obligation de fournir des aménagements raisonnables (en d'autres termes, les ajustements nécessaires pour atteindre et maintenir la même inclusion et les mêmes droits que les autres) en constitue le cœur³¹. Cette approche reconnaît que dans certaines situations, l'égalité ne peut être atteinte que par un traitement différencié visant à favoriser l'inclusion sociale³². Il s'agit du modèle qui prévaut dans le droit international le plus récent³³.

- **Le modèle inclusif** : La CDPH, qui est le traité international le plus récent en matière de droits humains dans le domaine du handicap, consacre un modèle d'égalité substantielle encore plus exigeant³⁴. Cela inclut les mesures d'action positive et la prise en compte de la situation des personnes en situation de handicap victimes de discrimination intersectionnelle. Il exige que les situations égales soient traitées de manière égale et les situations inégales de manière différente. Le non-respect de cette obligation équivaut à une discrimination, à moins que la différence de traitement puisse être justifiée de manière objective et raisonnable par un objectif légitime³⁵. Ce modèle est présenté plus en détail dans l'Observation générale n° 6 du Comité des droits des personnes handicapées, sur l'égalité et la non-discrimination³⁶.

L'utilisation de ces différents modèles peut donc avoir un impact différent sur les parents en situation de handicap victimes de discrimination, qu'il s'agisse de mesures élémentaires visant à lutter contre la discrimination ou de mesures plus durables visant à apporter des changements à long terme. La section suivante examine plus précisément le concept de discrimination dans la CDPH, sous l'angle de la famille.

31. Sur l'obligation d'aménager raisonnablement le lieu de travail d'un employé handicapé, *European Labour Law Journal*, 1-17, 2021.

32. « Fragile rights. Disability, public policy and social change », Bristol University Press, 2023.

33. Carmine Conte, *La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et l'Union européenne, l'impact sur le droit et la gouvernance*, Études modernes en droit européen, Hart Publishing, 2022.

34. Le paragraphe 10 de l'Observation générale n° 6 présente la distinction entre les modèles formel et substantiel de l'égalité, tandis que le paragraphe 11 présente le modèle inclusif de l'égalité.

35. H.M. c. Suède. Doc. ONU CRPD/C/7/D/3/2011 (21 mai 2012). Disponible [en ligne](#).

36. HCDH (2018), Observation générale n° 6 sur l'égalité et la non-discrimination.

2.2 Le concept de discrimination dans le cadre de la CDPH, sous l'angle de la famille

En vertu de la CDPH, l'obligation d'interdire toute discrimination fondée sur le handicap s'applique aux personnes en situation de handicap et à leurs proches, par exemple, les enfants, les partenaires, les conjoints, etc³⁷. La CDPH considère également le « refus d'aménagements raisonnables » comme une forme de discrimination fondée sur le handicap ; la définition inclut également l'expression « sur un pied d'égalité avec les autres », qui est l'objectif général qui imprègne l'ensemble de la CDPH. Cela signifie que les personnes en situation de handicap ne se verront pas accorder plus ou moins de droits ou avantages que la population générale. D'autre part, il exige que les États parties prennent des mesures concrètes et spécifiques pour parvenir à une égalité de fait pour les personnes en situation de handicap afin de garantir qu'elles puissent effectivement jouir de tous les droits de l'homme et libertés fondamentales.

La protection contre « toute forme de discrimination » signifie que tous les motifs possibles de discrimination et leurs intersections doivent être pris en compte. Les motifs possibles comprennent, sans s'y limiter : le handicap ; l'état de santé ; la prédisposition génétique ou autre à la maladie ; la race ; la couleur ; l'ascendance ; le sexe ; la grossesse et la maternité/paternité ; la situation civile, familiale ou professionnelle ; l'expression de genre ; le sexe ; la langue ; la religion ; les opinions politiques ou autres ; l'origine nationale, ethnique, autochtone ou sociale ; le statut de migrant, de réfugié ou de demandeur d'asile ; appartenance à une minorité nationale ; situation économique ou patrimoniale ; naissance ; et âge, ou une combinaison de l'un de ces motifs ou caractéristiques associés à l'un de ces motifs³⁸.

Les « aménagements raisonnables » font partie intégrante de l'obligation immédiate de non-discrimination dans le contexte du handicap. Parmi les exemples d'aménagements raisonnables, on peut citer : rendre les installations et les informations existantes accessibles aux personnes en situation de handicap ; modifier les équipements ; réorganiser les activités ; reprogrammer le travail ; adapter les programmes d'études, le matériel pédagogique et les stratégies d'enseignement ; adapter les procédures médicales ; ou permettre l'accès à du personnel de soutien, sans charge disproportionnée ou excessive.

Les aménagements raisonnables impliquent souvent des dépenses financières minimales, voire nulles, mais nécessitent des changements dans les pratiques, tels que l'adoption d'horaires de travail plus flexibles en ce qui concerne les aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Les données de l'OCDE suggèrent que les coûts liés aux aménagements sont proches de zéro dans environ un tiers des cas, et substantiels dans seulement quelques cas. Dans de nombreux cas, c'est la flexibilité qui est exigée de l'employeur pour fournir des aménagements raisonnables, et non des dépenses³⁹. Si

ces ajustements peuvent entraîner des perturbations parfois considérées comme disproportionnées, il convient de noter que le Comité des droits des personnes handicapées suggère de prendre en compte les « avantages pour des tiers » et autres avantages potentiels lors de l'évaluation des charges disproportionnées. Par conséquent, on pourrait faire valoir que lors de l'évaluation de la charge liée aux modalités de travail flexibles accordées aux parents en situation de handicap, les avantages pour leurs enfants devraient également être pris en compte.

37. Observation générale n° 6, paragraphe 5.

38. Observation générale n° 6, paragraphe 21.

39. NDA (2019), Aménagements raisonnables : obstacles et opportunités pour l'emploi des personnes handicapées. Référence OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques (2010) *Maladie, handicap et travail : lever les obstacles. Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Paris : OCDE, p. 134.

2.3 Dimension familiale de la CDPH

La dimension familiale dans la CDPH figure principalement à l'article 23, sous le titre « Respect du domicile et de la famille ». Elle comprend des dispositions relatives à la discrimination fondée sur la famille, le mariage, les relations et la parentalité. Elle inclut l'obligation de fournir un soutien aux parents en situation de handicap et aux parents d'enfants en situation de handicap, ainsi que de veiller à ce que les enfants ne soient pas séparés de leurs parents. Cependant, la dimension familiale de la CDPH est présente tout au long du texte, dans plusieurs articles qui méritent d'être soulignés⁴⁰.

Tout d'abord, le préambule de la CDPH stipule que la famille est l'élément naturel et fondamental de la société et qu'elle a droit à la protection de la société et de l'État, et que les personnes en situation de handicap et les membres de leur famille devraient bénéficier de la protection et de l'assistance afin de permettre aux familles de contribuer à la pleine et égale jouissance des droits des personnes en situation de handicap. L'article 8 sur la sensibilisation inclut également le niveau familial ; l'article 16 sur la prévention de l'exploitation, de la violence et des abus stipule que le soutien et l'assistance des États parties doivent également inclure la famille et les personnes qui s'occupent des enfants ; l'article 28 sur le niveau de vie adéquat et la protection sociale affirme le droit des personnes en situation de handicap à un niveau de vie adéquat pour elles-mêmes et leur famille, et stipule que les personnes en situation de handicap et leur famille vivant dans la pauvreté doivent avoir accès à l'aide de l'État pour les dépenses liées au handicap, y compris une formation adéquate, des conseils, une aide financière et des services de relèvement.



-
40. « Pour un aperçu complet et approfondi de la dimension familiale de la CDPH, voir la publication de la COFACE Handicap (2012) : La dimension familiale de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Disponible [en ligne](#).

3. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

La politique sociale de l'UE a été consolidée par l'introduction, en 1999, avec le traité d'Amsterdam, d'une nouvelle compétence de la Communauté européenne lui permettant, pour la première fois, d'adopter des mesures juridiques visant à lutter contre la discrimination fondée sur certains motifs⁴¹, y compris le handicap (article 19 du TFUE). Sur la base de cette nouvelle compétence, l'UE a rapidement adopté, en novembre 2000, un « paquet anti-discrimination » comprenant deux instruments juridiques : d'une part, la directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique⁴² et, d'autre part, la directive du Conseil portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ci-après la « directive sur l'égalité dans l'emploi »)⁴³. Cette directive sur l'égalité en matière d'emploi est la première intervention législative au niveau de l'Union européenne visant à lutter contre la discrimination fondée sur le handicap et, selon Broderick et Ferri, elle constitue toujours la pierre angulaire de la législation européenne en matière de handicap⁴⁴.

3.1 La parentalité dans la directive sur l'égalité en matière d'emploi

Si la directive sur l'égalité dans l'emploi traite principalement du handicap sur le lieu de travail, elle ne prévoit pas spécifiquement de mesures relatives à la parentalité ou à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les parents en situation de handicap qui travaillent et qui sont victimes de discrimination sur leur lieu de travail peuvent donc exercer les droits garantis par la directive, mais uniquement s'ils sont victimes de discrimination en raison de leur handicap, sans rapport avec leur parentalité.

Le lien le plus significatif entre la directive et la parentalité réside dans ses dispositions contre la

discrimination directe et le harcèlement, qui ont été reconnues par la CJUE comme ne se limitant pas aux personnes elles-mêmes en situation de handicap, mais s'étendant également aux parents qui sont les principaux aidants d'un enfant handicapé. C'est ce que l'on appelle la « discrimination par association ». Ces dispositions sont donc particulièrement pertinentes pour les parents victimes de discrimination directe ou de harcèlement sur leur lieu de travail en raison du handicap de leur enfant⁴⁵. De plus, l'UE promeut une vision des aménagements raisonnables qui inclut la mise en place de dispositions flexibles pour les parents d'enfants en situation de handicap⁴⁶.

Comme nous venons de le mentionner, la discrimination directe et le harcèlement par association sont reconnus par la Cour de justice européenne. Cela s'est produit dans l'affaire historique « Coleman c. Attridge », en 2008⁴⁷. Dix-sept ans plus tard, le 11 septembre 2025, la CJUE a officiellement étendu le concept de discrimination par association à la discrimination indirecte. Bien qu'il soit encore prématuré de connaître l'impact que cet arrêt aura sur le droit national, il aura sans doute des implications cruciales en ce qui concerne le droit à des aménagements raisonnables pour les parents qui sont les principaux responsables d'un enfant handicapé, puisqu'ils pourront désormais se prévaloir pleinement de l'obligation de l'employeur de respecter le principe de l'égalité de traitement, c'est-à-dire l'interdiction de toute discrimination directe et indirecte fondée sur les motifs protégés par la directive⁴⁸.



Compte tenu de tout cela, il est également important de souligner les limites de ces deux affaires jugées par la CJUE : la première est que la discrimination par association ne couvre que le parent qui est le principal responsable de son enfant handicapé, et donc aucun autre type de responsable, par exemple d'adultes dépendants ou d'autres membres de la famille, y compris les enfants qui ne sont pas les leurs. Une autre limite est qu'elle ne couvre pas les parents en situation de handicap qui pourraient avoir besoin d'aménagements raisonnables pour s'occuper de leurs enfants non en situation de handicap.

Malgré ces limites, le chapitre suivant examinera la directive sur l'égalité en matière d'emploi en raison de son rôle central à l'intersection entre la parentalité, la discrimination fondée sur le handicap et l'emploi. L'étude de cette directive pourrait améliorer notre compréhension globale et mettre en évidence les contraintes juridiques actuelles de l'UE, tout en ouvrant la voie à une réflexion sur sa pertinence potentielle dans le cadre d'interprétations futures plus larges concernant les parents en situation de handicap. Comme nous le verrons, l'interprétation de la CJUE a évolué au fil du temps, et ce domaine reste dynamique et en constante évolution. En outre, l'impact de la directive sur les personnes qui s'occupent d'enfants en situation de handicap est important en soi et mérite d'être étudié de manière approfondie.

-
41. Ces motifs sont énumérés à la fin du premier paragraphe de l'article 19 du TFUE. La liste exhaustive est la suivante : sexe, origine raciale ou ethnique, religion ou convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle. [EUR-Lex - 12008E019 - FR - EUR-Lex](#).
 42. [Directive - 2000/43 - FR - EUR-Lex](#).
 43. [Directive - 2000/78 - EN - EUR-Lex](#).
 44. Andrea Broderick et Delia Ferri, *International and European Disability Law: text cases and materials*, Cambridge University Press, 2019, p. 302.
 45. Affaire C-303/06, *Coleman c. Attridge*.
 46. Voir, par exemple, les lignes directrices de la Commission européenne : « [Aménagements raisonnables sur le lieu de travail, lignes directrices et bonnes pratiques](#) », mars 2024, p. 94. Aménagements raisonnables sur le lieu de travail - Office des publications de l'UE.
 47. Affaire C-303/06 « *Coleman c. Attridge* » : [EUR-Lex - 62006CJ0303 - FR - EUR-Lex](#).
 48. Voir l'article 2, paragraphe 1, de la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi : « Aux fins de la présente directive, le « principe de l'égalité de traitement » signifie qu'il ne doit y avoir aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1er. » [Directive - 2000/78 - FR - EUR-Lex](#)

3.2 Principe de l'égalité de traitement, définitions de la discrimination et aménagement raisonnable

La directive sur l'égalité en matière d'emploi établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail⁴⁹. Elle comprend l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap, ce qui impose une obligation contraignante cruciale de supprimer les obstacles environnementaux ou autres types d'obstacles. Cela signifie que les parents en situation de handicap peuvent exercer leur droit à des aménagements raisonnables sur leur lieu de travail, mais dans les mêmes limites que tout autre travailleur handicapé. Cela signifie que leur statut parental n'est pas pris en compte, sauf s'ils sont parents et principaux responsables d'un enfant handicapé.

La directive établit que :

- Il ne doit y avoir aucune **discrimination directe** ou **indirecte** fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail⁵⁰.
- Son champ d'application couvre tous les aspects de l'emploi, y compris le recrutement, la promotion, la formation, la participation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs, les conditions de travail, y compris le licenciement et la rémunération⁵¹.
- **Le harcèlement et les instructions discriminatoires** constituent différentes formes de discrimination interdites⁵².
- **La charge de la preuve incombe au défendeur** (l'employeur), dès lors que le demandeur (la personne qui estime avoir été victime de discrimination) établit des faits permettant de conclure à l'existence d'une discrimination directe ou indirecte⁵³.

Discrimination directe : article 2, paragraphe 2, point a), de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

Les trois éléments clés de la discrimination directe sont : (1) un traitement défavorable, (2) une personne de référence dans une situation similaire, (3) le motif protégé.

En effet, selon la directive sur l'égalité en matière d'emploi, il y a discrimination directe⁵⁴ lorsqu'une personne est traitée **moins favorablement qu'une autre** ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, en raison de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle, en matière d'emploi et de travail.

L'évaluation du traitement moins favorable repose sur un exercice comparatif entre la victime présumée et une autre personne⁵⁵, dans une situation comparable. La personne de référence doit être une personne qui ne présente pas la même caractéristique que la victime présumée et qui bénéficie d'un meilleur traitement. La formulation « est, a été ou serait traitée » permet d'établir des comparaisons avec une personne de référence antérieure ou hypothétique.

Trois justifications possibles de la discrimination directe sont :

- 1) Une différence de traitement est justifiée par une **exigence professionnelle** essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée⁵⁶.
- 2) Mesures qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à **la sécurité publique**, au maintien de l'ordre public et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et des droits et libertés d'autrui⁵⁷.
- 3) Exceptions relatives aux **forces armées** (uniquement pour l'âge et le handicap)⁵⁸.

Discrimination indirecte : article 2, paragraphe 2, point b), de la directive sur l'égalité dans l'emploi.

Les trois éléments clés de la discrimination indirecte sont les suivants : (1) une règle qui semble neutre mais qui est nettement plus défavorable à un groupe protégé ; (2) un groupe de personnes de référence ; (3) le motif de protection.

En effet, la directive définit la discrimination indirecte⁵⁹ comme se produisant lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre serait susceptible de **désavantager particulièrement** des personnes ayant (...) un handicap particulier (...) par rapport à d'autres personnes (à noter que cette fois-ci, contrairement à la discrimination directe, la formulation est au pluriel).

Les deux justifications possibles pour une discrimination indirecte sont :

- La disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre est **objectivement justifié par un objectif légitime** et les moyens pour atteindre cet objectif sont **appropriés et nécessaires**⁶⁰, ou ;
- En ce qui concerne les personnes souffrant d'un handicap particulier, l'employeur ou toute personne ou organisation à laquelle s'applique la directive a respecté son obligation, en vertu de la législation nationale, de

prendre des mesures appropriées (...) afin d'éliminer les désavantages liés à cette disposition, à ce critère ou à cette pratique⁶¹.

Aménagement raisonnable : article 5 de la directive sur l'égalité dans l'emploi

La directive impose aux employeurs de prévoir des aménagements raisonnables pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap, à moins que cela n'entraîne une charge disproportionnée pour l'employeur.

Le préambule de la directive fournit certaines indications sur la signification des termes « aménagement raisonnable » et « charge disproportionnée » :

- Le considérant 20 du préambule précise que les « mesures appropriées » désignent « des mesures efficaces et pratiques visant à adapter le lieu de travail au handicap », telles que l'adaptation des locaux et des équipements, des horaires de travail, de la répartition des tâches ou la mise à disposition de ressources de formation ou d'intégration.
- Le considérant 21 du préambule stipule que la « charge disproportionnée » doit tenir compte du coût financier des mesures requises, de la taille et des ressources financières de l'organisation, ainsi que de la possibilité d'obtenir un financement public.

49. Les sous-chapitres consacrés à la discrimination directe et indirecte dans l'UE s'inspirent en grande partie de l'ouvrage suivant, qui permet d'approfondir le sujet : « Andrea Broderick et Delia Ferri, International and European Disability Law and Policy: text, cases and materials », Cambridge University Press, 2019, pp. 334 à 357.

50. Article 2, paragraphe 1, de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

51. Pour le champ d'application détaillé, voir l'article 3 de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

52. Article 2, paragraphes 3 et 4, de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

53. Article 10, paragraphe 1, de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

54. Article 2, paragraphe 2, point a), de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

55. Notez que la formulation est au singulier.

56. Article 4, paragraphe 1, de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

57. Article 2, paragraphe 5, point p), de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

58. Article 3, paragraphe 4, de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

59. Article 2, paragraphe 2, point b), de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

60. Article 2, paragraphe 2, point b) i), de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

61. Article 2, paragraphe 2, point b) ii), de la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

3.3 Jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) : définition des concepts de « modèles de temps de travail » et de « discrimination par association »

En 2013, dans l'affaire Ring et Skouboe Werge⁶², la CJUE a étendu la notion de « modèles de temps de travail » aux adaptations des horaires de travail qui répondent aux besoins particuliers des personnes en situation de handicap qui ne sont pas capables, ou ne sont plus capables, de travailler à temps plein pour travailler à temps partiel. Le terme « modèle » de temps de travail peut donc inclure le rythme ou la cadence à laquelle le travail est effectué⁶³. La Cour a estimé qu'une réduction du temps de travail pouvait constituer l'une des mesures d'aménagement prévues à l'article 5 de la directive sur l'égalité dans l'emploi.

En 2008, dans l'affaire Coleman c. Attridge⁶⁴, la CJUE a introduit pour la première fois la notion de discrimination par association. La plaignante, Sharon Coleman, était secrétaire juridique et mère d'un enfant handicapé nécessitant des soins spécialisés et particuliers. Elle affirme qu'un traitement discriminatoire l'a contrainte à cesser de travailler pour son ancien employeur, ce qui a entraîné un licenciement abusif. Elle a allégué avoir été victime de discrimination et de harcèlement au travail de la part de son ancien employeur, qui lui refusait la même flexibilité en matière d'horaires de travail et les mêmes conditions de travail que celles accordées à ses collègues parents d'enfants non handicapés.

Dans cette affaire historique, la Cour a précisé que la directive interdit toute discrimination directe à l'encontre d'une personne qui est parent et aidant d'un enfant handicapé, en raison de son lien avec cet enfant. Il s'agit d'une avancée importante pour la législation européenne en matière de lutte contre la discrimination, car elle étend le champ d'application personnel de la directive aux personnes qui ne possèdent pas elles-mêmes les caractéristiques protégées. Toutefois, il est important de noter que si la Cour a étendu la discrimination directe à d'autres personnes, par association (c'est-à-dire les parents d'un enfant handicapé), elle ne leur a pas accordé de mesures d'aménagement raisonnables. Celles-ci sont restées réservées aux personnes en situation de handicap, et non aux « personnes associées ».

Cet arrêt a été rendu avant la ratification de la CDPH par l'Union européenne. Selon des travaux universitaires, la position de la CJUE sur la discrimination indirecte et les aménagements raisonnables dans l'affaire Coleman n'était plus compatible avec les dispositions de la CDPH qui consacrent implicitement une telle obligation afin de protéger les personnes qui côtoient une personne handicapée et qui sont victimes de discrimination sous forme de harcèlement ou de refus injustifié d'aménagement raisonnable⁶⁵.

En septembre 2025, la Cour de justice de l'Union européenne a finalement changé d'avis dans son arrêt historique rendu dans l'affaire Bervidi⁶⁶, qui étend enfin la notion de discrimination par association à la discrimination indirecte et aux aménagements raisonnables, reconnaissant que les dispositions connexes de la directive sur l'égalité en matière d'emploi doivent être interprétées à la lumière de la CRPD.

La Cour a estimé que :

- 1) « (...) l'interdiction de la discrimination indirecte fondée sur le handicap s'applique à un employé qui n'est pas lui-même handicapé, mais qui est victime d'une telle discrimination en raison de l'aide qu'il apporte à son enfant handicapé, afin de lui permettre de bénéficier des soins primaires requis par son état. »
- 2) « (...) qu'un employeur est tenu, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement des travailleurs et de l'interdiction de la discrimination indirecte (...), de prendre des mesures d'aménagement raisonnables (...) à l'égard d'un salarié qui n'est pas lui-même handicapé mais qui apporte à son enfant handicapé l'assistance qui permet à celui-ci de bénéficier des soins primaires requis en raison de son état, à condition que ces aménagements n'imposent pas une charge disproportionnée à cet employeur. »

62. [EUR-Lex - 62011CJ0335 - FR - EUR-Lex](#).

63. [EUR-Lex - 62011CJ0335 - FR - EUR-Lex](#).

64. [EUR-Lex - 62006CJ0303 - FR - EUR-Lex](#).

65. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et l'Union européenne - Carmine Conte.

66. Affaire C-38/24 : [CURIA - Documents](#).

4. Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 portant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants

La directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (directive (UE) 2019/1158) a été adoptée le 24 janvier 2019. Il s'agissait de la première initiative législative qui a suivi le lancement du socle européen des droits sociaux. Elle facilite la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou aidants.

La directive couvre les aspects suivants :

- Le temps, en fixant des normes minimales en matière de congés familiaux et d'aménagements de travail flexibles
- Les ressources, en prévoyant une rémunération adéquate pour certains congés
- Et ouvre la voie à de futures mesures concernant l'accès aux services (EAJE et soins de longue durée)

La directive prévoit les droits individuels des travailleurs dans les domaines suivants :

- Congé de paternité : droit individuel à 10 jours ouvrables pour les pères ou les seconds parents équivalents, indépendamment de la qualification du travailleur, de son ancienneté et de son état civil
- Congé parental : 4 mois pour chaque parent en tant que droit individuel, 2 mois non transférables, flexibilité dans la prise du congé
- Congé pour aidants : 5 jours ouvrables par an, non rémunérés
- Aménagements flexibles du temps de travail pour les travailleurs ayant des enfants et des responsabilités familiales

La directive contient des éléments juridiques qui reconnaissent la diversité des familles au XXI^e siècle, par exemple en mentionnant le « deuxième parent équivalent » dans l'article sur le congé de paternité. Elle prévoit des rémunérations adéquates pour le congé de paternité (avec des seuils minimaux européens juridiquement contraignants dans la directive, article 8), le congé parental (avec certaines dispositions en matière de rémunération, à décider au niveau des États membres) et le congé pour les aidants (sans dispositions minimales européennes, mais les États membres sont encouragés à introduire une rémunération ou une allocation afin de garantir le recours à ce congé, de sorte que les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne craignent pas de perdre leur revenu). La directive comprend également une disposition relative à la non-transférabilité du congé parental pour les pères, afin de garantir qu'ils exercent leur droit et puissent consacrer du temps à la garde de leurs enfants, favorisant ainsi l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de soins et de travail.

Tous les pays de l'UE avaient jusqu'au 2 août 2022 pour mettre en œuvre les lois, règlements et dispositions administratives nécessaires pour se conformer pleinement à la directive. D'après l'évaluation de la transposition réalisée par la COFACE dans 10 États membres (publiée en octobre 2022) et le rapport sur la transposition du Réseau européen pour l'égalité juridique des 27 États membres de l'UE, intitulé « La directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les États membres de l'UE (II) : il reste encore beaucoup à faire », il existe encore une marge d'amélioration dans presque tous les domaines couverts par la directive.

Quant à l'évaluation de la COFACE basée sur 10 pays de l'UE (BE, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, PL), la transposition présente un tableau contrasté. Certains États membres se sont montrés ambitieux et sont allés au-delà des mesures prévues par la directive, d'autres ont opté pour des normes minimales et certains États membres ont été jugés non conformes dans certains domaines⁶⁷.

Selon l'évaluation du Réseau européen pour l'égalité, au 30 juin 2023, un seul État membre (les Pays-Bas) avait accompli un travail plus ou moins satisfaisant en matière de transposition, tandis que les 26 autres États membres présentaient des lacunes importantes dans un ou plusieurs domaines. Les domaines présentant les lacunes les plus importantes sont le congé parental et/ou l'indemnisation adéquate (présents dans 17 pays), les modalités de travail flexibles (15 pays) et la protection juridique contre la discrimination et le licenciement (14 pays). Toutefois, certaines évolutions positives sont également à noter⁶⁸.

En ce qui concerne les procédures d'infraction engagées par la Commission européenne⁶⁹, le rapport indique qu'en novembre 2023, la Commission a décidé de saisir la Cour de justice de l'Union européenne des procédures concernant la Belgique, l'Irlande et l'Espagne pour non-communication des mesures nationales transposant intégralement la directive⁷⁰.

-
67. COFACE (2022), Transposition de la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : un bilan mitigé. Disponible en ligne.
68. Réseau européen d'experts juridiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination (2024), La transposition de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les États membres de l'UE (II) : il reste encore beaucoup à faire, p. 9. Disponible [en ligne](#).
69. Conformément aux traités de l'UE, la Commission peut engager une action en justice (une procédure d'infraction) à l'encontre d'un pays de l'UE qui ne met pas en œuvre le droit de l'Union. La Commission peut saisir la Cour de justice, qui peut imposer des sanctions financières.
70. Communiqué de presse Europa (2023), Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : la Commission décide de saisir la Cour de justice de l'Union européenne à l'encontre de la BELGIQUE, de l'IRLANDE et de l'ESPAGNE pour non-transposition complète de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Disponible [en ligne](#).

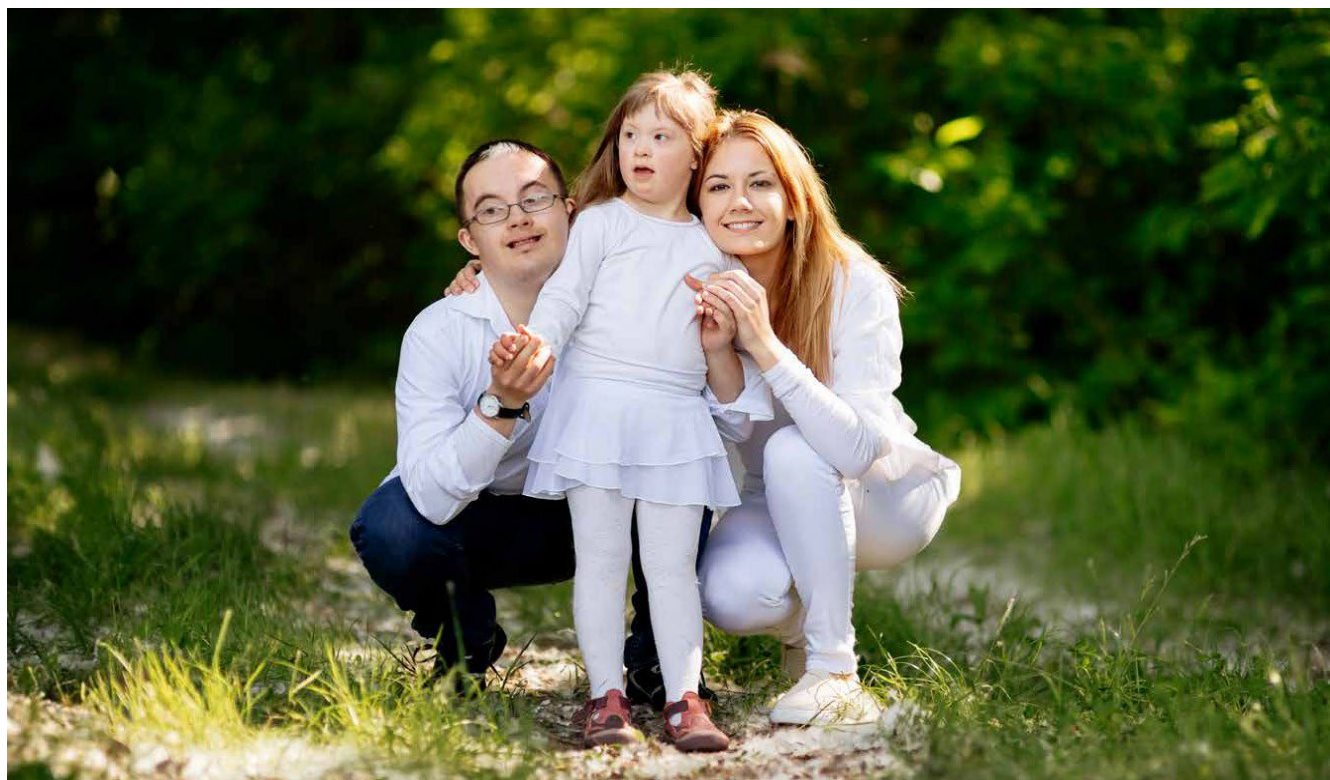
4.1 Éléments relatifs au handicap dans la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

En ce qui concerne les mesures relatives au handicap prévues par la directive, le considérant (37) commence par énoncer que : « Nonobstant l'obligation d'évaluer si les conditions d'accès au congé parental et les modalités détaillées de celui-ci doivent être adaptées aux besoins spécifiques des parents se trouvant dans des situations particulièrement défavorisées, les États membres sont encouragés à évaluer si les conditions d'accès et les modalités détaillées relatives à l'exercice du droit au congé de paternité, au congé pour les aidants et aux modalités de travail flexibles devraient être adaptées à des besoins particuliers, tels que ceux des parents isolés, des parents adoptifs, des parents en situation de handicap, des parents d'enfants en situation de handicap ou atteints d'une maladie de longue durée, ou des parents se trouvant dans des circonstances particulières, telles que celles liées à des naissances multiples et à des naissances prématurées. »

Ce considérant 37 reconnaît la diversité des familles au XXI^e siècle et recommande que les États membres tiennent compte de la diversité des familles dans le processus de transposition, en reconnaissant explicitement les familles ayant des membres en situation de handicap. Cela n'impose pas une définition de la famille, mais encourage les États membres à reconnaître la diversité des réalités et des besoins en matière de soins des familles d'aujourd'hui, tout en respectant les cadres législatifs nationaux existants en matière de famille.

L'article 5, paragraphe 8, de la directive est plus contraignant, puisqu'il stipule que « les États membres évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès au congé parental et les modalités

détaillées de son application aux besoins des parents adoptifs, des parents en situation de handicap et des parents d'enfants en situation de handicap ou atteints d'une maladie de longue durée ». Cet article impose aux États membres l'obligation de tenir compte des besoins des parents en situation de handicap qui travaillent (entre autres travailleurs) lors de la transposition du congé parental dans leur législation nationale.



4.2 Mise en œuvre du congé parental pour les parents en situation de handicap qui travaillent

Sur la base des mesures prévues par la directive, le congé parental semble être un droit sur le papier. Cependant, les parents ne peuvent pas toujours en bénéficier en raison de la faible rémunération du congé. La faible rémunération a été citée comme l'un des principaux problèmes de mise en œuvre dans le rapport du Réseau pour l'égalité juridique sur l'évaluation de la transposition. Ce problème ne concerne pas uniquement les parents en situation de handicap qui travaillent, mais tous les travailleurs. Par exemple, des pays comme la Belgique et la France ont recours à des paiements forfaitaires qui ne remplacent que très partiellement les anciens revenus. Étant donné que le handicap peut entraîner des coûts élevés en raison des aménagements nécessaires au domicile, des coûts énergétiques plus élevés, des modes de transport alternatifs et des frais de santé supplémentaires, il est encore plus problématique pour les parents en situation de handicap qui travaillent de prendre un congé parental faiblement rémunéré. De plus, dans certains pays, pour

pouvoir bénéficier d'un congé parental, un travailleur doit avoir travaillé à temps plein pendant une année complète avant d'y avoir droit. Cela signifie que si un travailleur handicapé travaille à temps partiel (non par choix, mais en raison de son handicap), il doit travailler pendant au moins deux ans avant de pouvoir bénéficier de ce droit au congé parental. En outre, des études (antérieures à la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée) montrent que 10 % des femmes et 12 % des hommes ayant un emploi ne peuvent pas bénéficier d'un congé parental en raison de leur statut d'indépendant et de conditions d'emploi comportant des restrictions telles que la durée de l'emploi et les horaires de travail réduits⁷¹.

Selon l'évaluation réalisée par le Réseau européen pour l'égalité juridique, la plupart des pays de l'UE (19) ont adopté des mesures spécifiques en matière de congé parental pour au moins l'un des groupes de parents suivants : les parents adoptifs, les parents en situation de handicap et les parents d'enfants en situation de handicap ou atteints d'une maladie de longue durée. Les huit autres États membres (BG, CZ, EE, HR, LT, LV, MT et NL) n'ont adopté aucune mesure spécifique pour ces parents dans le cadre des mesures nationales relatives au congé parental⁷².

En ce qui concerne l'article 5, paragraphe 8, trois pays (Allemagne, Grèce, Suède) mettent en place des mesures spécifiques relatives au congé parental pour les parents en situation de handicap. Ces mesures sont les suivantes : en Allemagne, des conditions plus favorables en cas de retour anticipé au travail et la possibilité pour d'autres membres de la famille de bénéficier d'un congé parental si les parents ne peuvent pas s'occuper de leurs enfants en raison d'une maladie ou d'un handicap ; en Grèce, la priorité parmi les demandes similaires d'autres employés ; et en Suède, dans les cas où l'un des parents est incapable de s'occuper de l'enfant en raison d'une maladie ou d'un handicap, la possibilité pour l'autre parent de bénéficier de la totalité du congé parental.

Si ces mesures semblent à première vue constituer un progrès, les réactions de la plateforme Handicap de la COFACE sont mitigées, car elles semblent reposer sur l'idée qu'un parent handicapé n'est pas capable de s'occuper de son enfant. De manière générale, les mesures spécifiques en matière de congé pour les parents en situation de handicap qui travaillent (telles que le transfert de congés à d'autres membres de la famille) devraient être conçues de manière à garantir l'autonomisation de l'individu, grâce à un système qui ne soit ni obligatoire ni automatique, mais qui laisse le choix au parent. Enfin, il devrait y avoir une complémentarité entre les mesures en faveur des personnes en situation de handicap et celles en faveur de l'emploi, afin de garantir que l'accès au congé parental n'entraîne pas la suppression d'autres prestations liées au handicap.

71. EIGE (2021), Qui a droit au congé parental dans l'UE-28 ?

72. Réseau européen d'experts juridiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination (2024) : La transposition de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les États membres de l'UE (II) : il reste encore beaucoup à faire. Disponible [en ligne](#).

4.3 Des modalités de travail flexibles pour tous les employés réduisent la stigmatisation

L'article 3, point f), de la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée définit les modalités de travail flexibles comme « la possibilité pour les travailleurs d'adapter leurs horaires de travail, notamment par le recours au télétravail, à des horaires flexibles ou à une réduction du temps de travail ». En ce qui concerne la réglementation des modalités de travail flexibles, l'article 9, paragraphe 1, de la directive précise en outre que « les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à un âge déterminé, qui doit être d'au moins huit ans, et les aidants aient le droit de demander des modalités de travail flexibles à des fins de soins. La durée de ces modalités de travail flexibles peut être soumise à une limitation raisonnable ».

Cet article prévoit le droit de demander des modalités de travail flexibles (FWA) pour les parents d'enfants et les aidants, mais la durée de ces modalités peut être soumise à des restrictions. En outre, conformément à l'article 9, paragraphe 2, « les employeurs examinent et répondent aux demandes de modalités de travail flexibles visées au paragraphe 1 dans un délai raisonnable, en tenant compte des besoins tant de l'employeur que du travailleur. Les employeurs doivent motiver tout refus d'une telle demande ou tout report de ces aménagements. »

Sur la base de ce qui précède, contrairement au congé de paternité, au congé parental et au congé pour aidants, qui sont des droits absolus ou des droits à obtenir (l'employeur ne peut refuser la demande du travailleur), le droit en question ici n'est qu'un droit relatif, c'est-à-dire le droit de présenter une demande à l'employeur (l'employeur peut refuser la demande)⁷³.

Bien qu'il s'agisse d'un droit relatif, certaines garanties permettent d'assurer l'équilibre entre les intérêts du travailleur et ceux de l'employeur (article 9, paragraphe 2). Les employeurs doivent examiner les demandes d'aménagement du temps de travail et y répondre dans un délai raisonnable, en tenant compte des besoins tant de l'employeur que du travailleur. Selon le considérant 36, lorsqu'ils examinent les demandes d'aménagement du temps de travail, les employeurs devraient pouvoir tenir compte, entre autres, de la durée de l'aménagement demandé et des ressources et capacités opérationnelles dont ils disposent pour proposer de tels aménagements. Par exemple, un employeur peut être en mesure d'accorder un aménagement à

temps partiel pour quelques mois, mais pas pour toute l'année (en raison d'une période particulièrement chargée de l'année). Si la demande d'aménagement du temps de travail est finalement refusée ou reportée, les employeurs doivent motiver leur refus ou leur report⁷⁴.

Par exemple, la loi croate sur le travail accorde aux travailleurs le droit de travailler temporairement dans un autre lieu, sous certaines conditions particulières. En vertu de cette loi, les travailleurs en Croatie ont le droit de demander une modification de leur contrat de travail afin de concilier leur vie professionnelle, leurs obligations familiales et leurs besoins personnels, et de travailler dans un autre lieu pendant une période déterminée, en cas de problèmes de santé ou d'invalidité. Dans ces cas, l'employeur est tenu d'examiner la demande du salarié, en tenant compte à la fois des besoins de ce dernier et des siens. En cas de rejet ou d'acceptation avec report de la date d'application, l'employeur est tenu de fournir au salarié une réponse écrite motivée dans un délai raisonnable, et au plus tard dans les 15 jours suivant la date de présentation de la demande. Bien que ces mesures ne fassent pas explicitement référence aux parents en situation de handicap, elles peuvent aider ces familles à concilier vie professionnelle et vie familiale. Toutefois, les limitations prévues à l'article 9, paragraphe 2, de la directive s'appliquent.

Pour les parents, concilier vie professionnelle et vie privée est généralement un défi. Mais lorsqu'un handicap entre en jeu, cela ajoute un niveau supplémentaire de pression mentale et de stress. Des modalités de travail flexibles pour tous les employés peuvent être une bonne solution pour réduire la charge et permettre aux personnes de travailler à leur propre rythme tout en fournissant les résultats attendus par l'employeur. Si ce n'est pas un droit pour tous les employés, le travailleur doit être proactif dans leurs demandes d'aménagements spéciaux, ce qui peut entraîner une stigmatisation et des tensions avec les autres employés. De telles situations peuvent rendre plus difficile l'accès à la flexibilité du travail pour un parent ou un aidant handicapé. La flexibilité, et notamment le travail à distance, sont également essentiels pour gérer les rendez-vous médicaux en tant que parent handicapé, et encore plus pour les aidants en situation de handicap, par exemple pour gérer les rendez-vous d'un enfant handicapé. Cependant, le travail à distance n'est pas possible pour toutes les professions. La réduction du temps de travail (par exemple, travailler un ou deux jours par semaine, ou quelques heures par jour) peut également être utile pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de handicap.

73. La transposition de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les États membres de l'UE (II) : il reste encore beaucoup à faire, p. 27-28.

74. Ibid p. 28.

5. Stratégie de l'Union européenne en faveur des droits des personnes handicapées

Au niveau de l'Union européenne, les deux principaux moteurs de la politique en matière de handicap ont été, premièrement, le traité d'Amsterdam, qui a conféré à l'UE une compétence solide pour lutter, entre autres, contre la discrimination fondée sur le handicap, et, deuxièmement, la ratification par l'UE et tous ses États membres de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Avant le traité d'Amsterdam, entre les années 70 et le milieu des années 90, la Communauté européenne de l'époque n'agissait qu'au moyen de mesures non contraignantes (mesures sans force juridique contraignante) dans le but de promouvoir les bonnes pratiques et de soutenir les États membres. Cela se faisait par le biais de programmes d'action qui facilitaient essentiellement l'échange et la diffusion d'informations, sans effet concret sur le terrain. De plus, à l'époque, l'approche européenne était encore influencée par le modèle médical du handicap.

La première politique européenne de grande envergure en matière de handicap a été une recommandation « sur l'emploi des personnes handicapées dans la Communauté », qui s'est avérée infructueuse, compte tenu de son caractère non contraignant, pour améliorer l'accès des personnes en situation de handicap au marché du travail. À partir du milieu des années 90, un glissement vers le modèle social du handicap a commencé à se dessiner dans la politique de l'UE, jusqu'à ce qu'il soit pleinement intégré dans la première stratégie européenne en faveur des personnes handicapées, adoptée en 1996 avec trois objectifs : renforcer la coopération entre et avec les États membres ; accroître la participation des personnes en situation de handicap à la coopération européenne ; intégrer le handicap dans la politique de l'UE.

Après la ratification du traité d'Amsterdam, la directive sur l'égalité en matière d'emploi a été adoptée en 2000. Le plan d'action européen en faveur des personnes handicapées 2003-2010, qui comprenait des plans d'action bisannuels, avait trois objectifs : garantir la bonne mise en œuvre de la directive sur l'égalité en matière d'emploi, renforcer l'intégration des questions liées au handicap dans les politiques européennes pertinentes et, enfin, améliorer l'accessibilité pour tous. Les

dernières années du plan d'action ont coïncidé avec les négociations finales et la ratification de la CDPH par l'UE en 2010.

Le deuxième changement crucial dans la politique de l'UE en matière de handicap est survenu avec la ratification de la CDPH par l'UE et tous ses États membres. En devenant partie à la Convention, l'UE s'est engagée à respecter un large éventail d'obligations et à s'aligner sur la Convention sur le fond, par exemple en ce qui concerne le modèle social du handicap.

Après la ratification de la CDPH, la Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées (EDS) a été adoptée, avec pour objectif explicite de mettre en œuvre la politique en faveur des personnes en situation de handicap, y compris la CDPH. Non seulement elle était considérée comme plus ambitieuse que les plans d'action précédents en faveur des personnes en situation de handicap, mais elle marquait également un changement significatif dans la manière dont l'UE abordait les questions liées au handicap⁷⁵. Contrairement aux approches précédentes, la stratégie a établi un cadre politique large et cohérent, décrivant à la fois des initiatives transversales et de nouvelles mesures législatives dans tous les domaines d'action au niveau de l'UE. Son objectif était de traduire les principes de la CDPH en mesures concrètes, reflétant une position plus inclusive et proactive en matière de droits des personnes en situation de handicap au sein de l'Union. Elle a notamment abouti à propositions relatives à une loi européenne sur l'accessibilité et à une directive sur l'accessibilité du web. La stratégie 2010-2020 a été suivie par la stratégie 2021-2030⁷⁶.

La nouvelle stratégie comprend un ensemble ambitieux de mesures et d'initiatives phares dans divers domaines, tels que :

- L'accessibilité, c'est-à-dire la possibilité de se déplacer et de résider librement, mais aussi de participer au processus démocratique ;
- Une qualité de vie décente et l'autonomie, en mettant notamment l'accent sur le processus de désinstitutionnalisation, la protection sociale et la non-discrimination au travail ;
- Une participation égale, car elle vise à protéger efficacement les personnes en situation de handicap contre toute forme de discrimination et de violence, à garantir l'égalité des chances et l'accès à la justice, à l'éducation, à la culture, au sport et au tourisme, mais aussi l'égalité d'accès à tous les services de santé ;
- Le rôle de l'UE en tant que modèle à suivre ;
- L'intention de l'UE de mettre en œuvre cette stratégie ;
- Promouvoir les droits des personnes en situation de handicap à l'échelle mondiale.

La plateforme européenne sur le handicap (à ne pas confondre avec la plateforme sur le handicap de la COFACE) est un groupe d'experts créé et coordonné par la Commission européenne afin de suivre les politiques en matière de handicap au niveau de l'UE. COFACE Families Europe est l'une des 14 organisations de la société civile membres de la plateforme européenne sur le handicap. La plateforme est une initiative clé de la stratégie de la Commission européenne pour les droits des personnes 2021-2030, qui rassemble tous les États membres de l'UE, les organisations de la société civile, les experts et les institutions européennes dans un effort collaboratif visant à défendre les droits énoncés dans la CDPH.

La plateforme se réunit trois fois par an en séance plénière, dont une fois physiquement, et se réunit également en petits comités, par le biais de sous-groupes ad hoc, afin de recevoir des orientations et de favoriser le dialogue sur des politiques spécifiques et/ou des dimensions spécifiques des politiques relevant de la stratégie. Bien que la situation des parents en situation de handicap ne soit pas explicitement mentionnée dans la stratégie de l'UE ni dans le plan de travail de la plateforme, deux initiatives de la Commission européenne dans le cadre de la stratégie pourraient contribuer à renforcer le soutien aux parents en situation de handicap qui travaillent : le paquet « Emploi des personnes handicapées » et les lignes directrices de la Commission sur l'autonomie de vie.

75. Manuel sur le droit européen en matière de handicap - Ferri - Broderick 2020.

76. Union pour l'égalité : Stratégie pour les droits des personnes handicapées 2021-2030 - Commission européenne Disponible [en ligne](#).

5.1 Paquet emploi et handicap

Le paquet « Emploi des personnes handicapées » est l'une des initiatives phares de la stratégie européenne pour les droits des personnes handicapées 2021-2030⁷⁷. Il a pour objectif de collecter et de partager des informations, des données et des bonnes pratiques afin d'aider les États membres à garantir l'inclusion sociale et l'autonomie économique des personnes en situation de handicap grâce à l'emploi. Le paquet « Emploi » est divisé en six volets, chacun ciblant différents aspects liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi.

Ces six volets sont les suivants :

- Services d'emploi et d'intégration.
- Promouvoir les perspectives d'embauche.
- Garantir des aménagements raisonnables au travail.
- Maintien en emploi par la prévention des risques.
- Réadaptation professionnelle.
- Modèles d'emploi alternatifs.

À titre d'exemple, le premier volet propose des orientations aux services publics de l'emploi qui accompagnent les personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Le deuxième volet donne un aperçu des bonnes pratiques existantes dans les États membres qui visent à encourager l'embauche de personnes en situation de handicap, par exemple par le biais de mesures telles que des services de soutien spécifiques aux employeurs, des subventions, des initiatives de sensibilisation, des incitations fiscales, des quotas, etc.

Parmi les différents volets, celui consacré aux aménagements raisonnables serait le plus étroitement lié à certaines dimensions contenues dans la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, puisqu'il couvre les modalités de travail flexibles et les obligations familiales. Le résultat attendu consiste en une brochure d'information contenant le contexte politique et juridique, suivie d'une série variée d'exemples pratiques dont s'inspirer. La brochure est principalement destinée aux employeurs, mais aussi aux syndicats, aux organisations de la société civile, aux autorités publiques et aux personnes en situation de handicap. Bien que la brochure présente les responsabilités familiales comme un motif légitime pour fournir des aménagements raisonnables sous la forme d'horaires de travail flexibles, elle ne mentionne pas les parents en situation de handicap dans aucun des exemples présentés.

Dans l'ensemble, le paquet « Emploi des personnes handicapées » est une initiative bien intentionnée qui contribue certainement à sensibiliser et à promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Cependant, il faut reconnaître que les dimensions familiales et de genre sont extrêmement faibles dans ses six volets et qu'il ne couvre pas l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de handicap.

77. Paquet emploi pour les personnes handicapées - Commission européenne Disponible [en ligne](#).

5.2 Guide sur l'autonomie de vie

Les « Orientations sur l'autonomie et l'inclusion dans la communauté des personnes handicapées dans le contexte du financement de l'UE » de la Commission constituent une autre initiative phare de la stratégie européenne pour les droits des personnes handicapées 2021-2030⁷⁸. Adoptées en 2024, ces lignes directrices formulent des recommandations à l'intention des organismes chargés de la mise en œuvre des fonds de l'UE à tous les niveaux, ainsi que des organismes chargés de la mise en œuvre des projets financés par l'UE, sur les moyens possibles d'utiliser les fonds de l'UE pour promouvoir la réalisation du droit des personnes en situation de handicap à une vie autonome et à l'intégration dans la communauté.

La dimension familiale des lignes directrices est particulièrement marquée. Bon nombre des recommandations incluent explicitement les familles, reconnaissant leur importance cruciale pour garantir le droit à une vie autonome des personnes en situation de handicap. Cependant, comme dans le cas du paquet emploi des personnes en situation de handicap, les références à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans le contexte familial s'adressent aux aidants familiaux plutôt qu'aux parents en situation de handicap. Dans ce contexte, les lignes directrices vont au-delà des modalités de travail flexibles, mentionnant également les congés familiaux : « Outre la garantie d'un soutien et de soins professionnels, un soutien adéquat aux aidants familiaux et informels, notamment en matière de protection sociale, d'information et de formation, ainsi que, pour ceux qui ont un emploi, des congés familiaux et des modalités de travail flexibles, peut contribuer à favoriser l'autonomie. »

L'autonomie des parents en situation de handicap devrait également être abordée de manière plus spécifique dans les politiques et les initiatives de financement de l'UE. Les parents en situation de handicap, en fonction du type et du degré de leur handicap, ont besoin de diverses formes de soutien pour s'acquitter de leurs responsabilités parentales, et l'accès prioritaire aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants est considéré comme une forme de soutien essentielle dans certains pays. C'est le cas en Croatie, où la loi sur l'éducation préscolaire comprend une disposition à cet effet, introduite dans la législation à la proposition du médiateur pour les personnes en situation de handicap. En outre, certaines collectivités locales accordent aux enfants de parents en situation de handicap une aide financière (par exemple, le paiement des repas scolaires) et un accès prioritaire à la prolongation de la scolarité primaire (activités extrascolaires).

78. Commission (2024), Lignes directrices sur l'autonomie et l'inclusion dans la communauté des personnes handicapées dans le contexte du financement de l'UE. Disponible [en ligne](#).

6. Intersections avec les cadres relatifs à la pauvreté, à l'égalité et à la non-discrimination

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de handicap est couvert indirectement dans certains cadres existants et à venir sur la pauvreté, l'égalité, la non-discrimination et l'accès aux services essentiels. La garantie européenne pour les enfants vise les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, y compris ceux qui vivent avec des parents en situation de handicap. La stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (actuellement en cours de révision en vue d'un lancement après 2025) vise à réduire les inégalités entre les sexes en matière de soins en promouvant des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les mères et les pères en général, mais reconnaît l'intersectionnalité et le fait que les femmes et les hommes peuvent être confrontés à formes multiples et cumulées de discrimination, notamment fondées sur le handicap. Une proposition de directive horizontale sur l'égalité de traitement vise à harmoniser les protections dans toute l'UE afin de garantir à tous un accès égal à l'éducation, au logement, aux soins de santé et aux services publics, indépendamment de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. Enfin, ce chapitre examine les mesures prises par l'UE pour promouvoir l'accès aux transports publics comme condition préalable à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, en mettant l'accent sur différentes initiatives législatives contraignantes ou non contraignantes qui contribuent à faire de ce droit social une réalité pour les parents en situation de handicap.

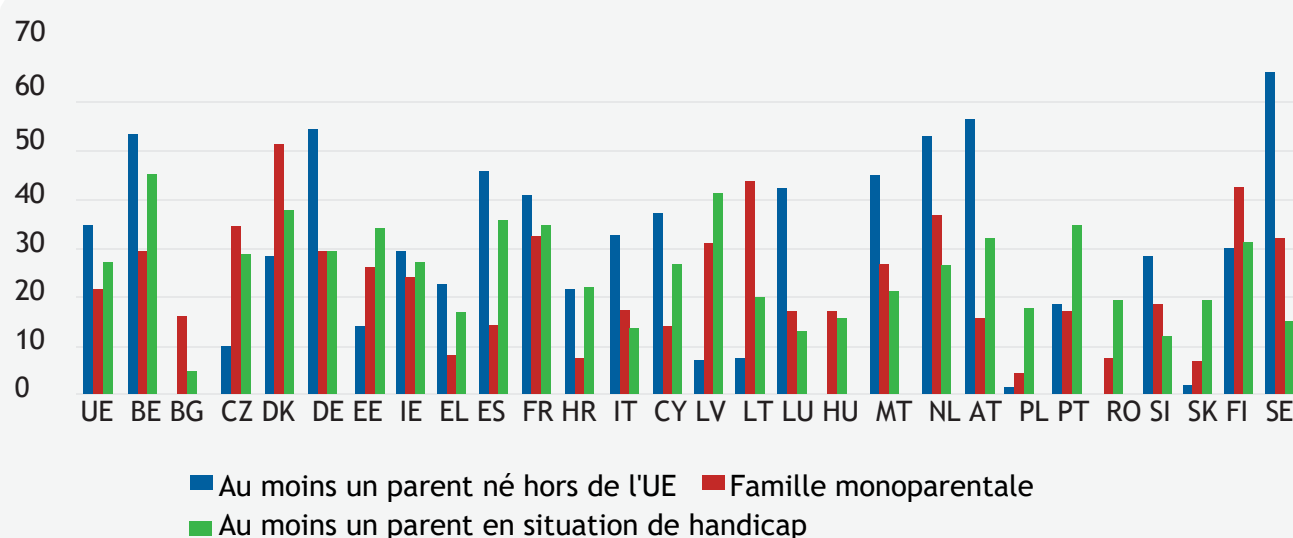
6.1 Garantie européenne pour les enfants : lutter contre la pauvreté des enfants et des familles

La garantie européenne pour l'enfance (adoptée par le Conseil de l'UE en juin 2021)⁷⁹ vise spécifiquement les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, en leur garantissant un accès libre et effectif à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants, à l'éducation et aux activités scolaires, à au moins un repas sain par jour d'école, aux soins de santé, à un logement

adéquat et à une alimentation suffisante. Cette stratégie ne vise pas directement les parents (en situation de handicap ou non), mais se concentre sur les enfants.

Toutefois, la recommandation du Conseil met en avant les enfants en situation de handicap comme l'un des groupes cibles spécifiques et souligne également que les enfants issus de familles défavorisées, notamment lorsque les parents sont en situation de handicap ou d'autres vulnérabilités - sont plus exposés au risque de pauvreté et d'exclusion et devraient donc faire l'objet, le cas échéant, de mesures ciblées visant à leur garantir le soutien dont ils ont besoin.

Proportion d'enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale ayant au moins un parent né hors de l'UE, vivant dans une famille monoparentale et ayant au moins un parent en situation de handicap (en %) en 2023.



Source : [ILC_CHG01](#), [ILC_CHG02](#), [ILC_CHG03](#)

Source : SPC-ISG(2025), Mise à jour du cadre de suivi de la garantie européenne pour l'enfance.

Par conséquent, si les parents en situation de handicap ne sont pas couverts par la garantie européenne pour les enfants, leurs enfants le sont en ce qui concerne le risque de pauvreté et d'exclusion sociale. Les États membres sont encouragés à concevoir des mesures de soutien qui tiennent compte des obstacles auxquels les familles sont confrontées, y compris le handicap parental. Ceci est contrôlé à l'aide des données d'Eurostat⁸⁰, certains États membres communiquant ces données dans leurs rapports nationaux de mise en œuvre (par exemple, l'Autriche, la Belgique, la Finlande et Chypre), mais les mesures prises pour remédier à cette situation familiale spécifique ne sont pas toujours claires. Néanmoins, ce type de famille spécifique est intégré dans le suivi de la garantie pour les enfants⁸¹, qui comprend un ensemble d'indicateurs européens permettant de

suivre les progrès réalisés dans la lutte contre la pauvreté infantile. Ce cadre souligne que certains types de familles restent exposés à un risque nettement plus élevé de pauvreté ou d'exclusion sociale, notamment les familles monoparentales et les familles dont au moins un des parents est en situation de handicap. En outre, selon les données d'Eurostat, les familles nombreuses, même lorsque les deux parents travaillent, sont également exposées au risque de pauvreté dans la plupart des pays de l'UE. Dans l'ensemble de l'UE, le risque de pauvreté des personnes vivant dans des ménages composés de deux adultes et de trois enfants à charge ou plus était de 27,8 % en 2023, contre une moyenne de 16,2 % pour l'ensemble de la population⁸².

L'éducation et l'accueil des jeunes enfants constituent l'un des services clés couverts par la garantie européenne pour l'enfance, et ces services jouent un rôle essentiel pour permettre aux parents de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. En garantissant un accès effectif à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants pour les enfants vivant dans un foyer où l'un des parents est en situation de handicap, la famille (en particulier les mères) peut être soulagée du fardeau des soins non rémunérés, ce qui facilite le travail, les études ou la formation, et permet de maintenir un lien global avec le marché du travail et un revenu stable. Une analyse plus approfondie de l'impact de la garantie pour l'enfance sur ces familles serait extrêmement utile, en lien avec la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de 2022 sur les objectifs de Barcelone en matière d'EAJE, qui mentionne explicitement les parents en situation de handicap (considérant 16)⁸³.

79. Conseil de l'UE (2021), Recommandation établissant une garantie européenne pour les enfants. Disponible [en ligne](#).

80. Enfants dont au moins un des parents est en situation de handicap et exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (population âgée de 0 à 17 ans). Disponible [en ligne](#).

81. Sous-groupe « Indicateurs » du Comité de la protection sociale (2025), deuxième version du cadre européen de suivi de la garantie pour l'enfance. Disponible [en ligne](#).

82. Eurostat (2025) : Indicateurs de qualité de vie - conditions de vie matérielles, p. 8. Disponible [en ligne](#).

83. Conseil de l'UE (2022), Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 relative à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants : les objectifs de Barcelone pour 2030. Disponible [en ligne](#).

6.2 Égalité entre les femmes et les hommes et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

La stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2020-2025 vise à éliminer les inégalités fondées sur le sexe, en mettant particulièrement l'accent sur la

réduction des écarts de rémunération et des inégalités en matière de soins, la promotion du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la lutte contre la violence sexiste et la garantie d'une participation égale des femmes dans tous les domaines de la vie. En ce qui concerne le handicap, la stratégie reconnaît l'intersectionnalité : les femmes et les hommes peuvent être confrontés à des formes multiples et cumulées de discrimination, notamment fondées sur le handicap. Si la stratégie ne mentionne pas explicitement les parents en situation de handicap comme groupe cible, elle reconnaît toutefois que les femmes en situation de handicap sont confrontées à des difficultés accrues en matière d'emploi, de revenus, d'accès aux services et de risque de violence. En ce qui concerne les responsabilités parentales et les responsabilités liées aux soins, la stratégie se concentre principalement sur les mères et les pères en général, en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et en luttant contre l'inégalité des charges liées aux soins.

La stratégie a été mise en œuvre jusqu'à présent dans une optique explicitement intersectionnelle, mais pourrait aller encore plus loin en élaborant des mesures destinées aux groupes cibles qui se trouvent à l'intersection de différentes formes de discrimination (tels que les parents en situation de handicap). Dans son dernier rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la Commission européenne met en avant les femmes et les filles en situation de handicap comme groupe prioritaire et établit un lien entre les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Paquet emploi des personnes en situation de handicap et lignes directrices sur l'autonomie de vie⁸⁴. Toutefois, elle ne crée pas de volet d'action distinct ciblant les parents ou les mères en situation de handicap.

Un rapport récemment adopté par l'OCDE sur l'égalité des sexes dans un monde en mutation formule des recommandations visant à réduire les écarts entre les sexes dans le travail rémunéré et non rémunéré. Le rapport appelle à une plus grande intersectionnalité et comprend des recommandations pour la promotion de l'égalité des chances sur le marché du travail, notamment en « mettant en place une infrastructure de soins solide, complète et résiliente tout au long de la vie (par exemple, garde d'enfants, garde extrascolaire et soins de longue durée), tout en renforçant et en améliorant les politiques existantes en matière de soins et de famille (notamment en garantissant des congés payés adéquats autour de la naissance et un soutien aux parents en situation de handicap) et en assurant une rémunération équitable des emplois dans le secteur des soins. »⁸⁵

La Commission européenne évaluant actuellement l'impact de la stratégie 2020-2025 en vue d'en élaborer une nouvelle pour la période 2026-2030, c'est l'occasion pour elle d'évaluer dans quelle mesure la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comble l'écart entre les sexes en matière de soins pour les parents en situation de handicap, et d'élaborer des mesures

appropriées pour relever les défis spécifiques auxquels ceux-ci pourraient être confrontés pour exercer leur droit au congé parental et à des modalités de travail flexibles. Les données intersectionnelles fournies dans l'enquête CARE de l'EIGE (mentionnée ci-dessus) peuvent également alimenter une telle initiative.

84. Commission européenne (2025) Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE. Disponible [en ligne](#).

85. L'égalité entre les femmes et les hommes dans un monde en mutation (EN) Disponible [en ligne](#).



6.3 Proposition de directive horizontale sur l'égalité de traitement

En juin 2025, une proposition de la Commission visant à adopter une directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle en dehors du marché du travail a été examinée lors de la réunion du Conseil « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs. »⁸⁶

Également connue sous le nom de directive horizontale sur l'égalité de traitement, elle définit un cadre pour l'interdiction de la discrimination fondée sur ces motifs et établit un niveau minimum

uniforme de protection au sein de l'Union européenne pour les personnes qui ont subi une telle discrimination.

Cette proposition s'appuie sur la législation existante, notamment les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2004/113/CE⁸⁶, qui interdisent toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions. En outre, elle est conforme aux traités et stratégies de l'UE, tels que les articles du traité d'Amsterdam relatifs à la lutte contre la discrimination et les articles du traité de Lisbonne sur la croissance et l'emploi. Une fois adoptée, cette directive contribuerait à promouvoir les droits fondamentaux des citoyens, conformément à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et à combler les lacunes de la législation européenne en matière de lutte contre la discrimination : actuellement, seuls le sexe et l'origine raciale/ethnique sont largement couverts (dans le domaine de l'emploi et au-delà) par le droit européen⁸⁷. D'autres motifs, tels que l'âge, le handicap, la religion/les convictions et l'orientation sexuelle, ne sont protégés que dans les services. La directive 2006/54/CE relative à l'égalité entre les hommes et les femmes interdit quant à elle la discrimination fondée sur le sexe dans le contexte de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et des régimes de retraite professionnels, et du lieu de travail. La proposition de directive vise à harmoniser les protections dans toute l'UE, en garantissant à tous un accès égal à l'éducation, au logement, aux soins de santé et aux services publics, indépendamment de ces caractéristiques.

Si la proposition initiale ne fait pas référence à l'accès aux services de garde d'enfants (dans le cadre de l'éducation ou des services publics), celui-ci pourrait être inclus à l'issue de négociations avec le Parlement européen et le Conseil, par exemple avec des mesures visant à garantir que les enfants de parents en situation de handicap aient un accès prioritaire aux services de garde d'enfants⁸⁸. Après plusieurs tentatives de retrait de la proposition de directive (initialement présentée en 2008, avec des négociations au point mort), la proposition a été maintenue à l'ordre du jour de l'UE, avec un accord pour poursuivre sur la base du texte existant. La présidente Ursula von der Leyen a annoncé en juillet 2025 que la législation avait été réintégrée dans les priorités du programme de travail 2025 de la Commission.

86. Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (politique sociale), 19 juin 2025. Disponible [en ligne](#).

87. La directive 2000/43/CE relative à l'égalité raciale interdit la discrimination raciale et ethnique au-delà de l'emploi, y compris dans les domaines de l'éducation, du logement et de l'accès aux biens.

6.4 L'accès aux transports publics comme condition préalable à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Des transports accessibles, abordables et fiables sont une condition préalable à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de handicap, car ils leur permettent de concilier travail, soins et responsabilités familiales au même titre que les autres parents. Sans cela, les politiques en matière de congés, de garde d'enfants ou de flexibilité du travail risquent de laisser ce groupe à la traîne. Pour certaines handicaps, tels que les déficiences visuelles, les transports publics sont la seule option (conduire une voiture n'est pas envisageable et les taxis sont moins fiables). Dans les villes dotées d'infrastructures de transport public solides et accessibles, cela constitue déjà un soutien important. Et cela l'est d'autant plus si les transports publics est gratuit ou à prix réduit pour un parent ou un accompagnateur en situation de handicap. Certains services de transport spécifiques pour les personnes en situation de handicap peuvent également constituer une excellente option, mais les critères d'éligibilité peuvent en limiter l'accès (par exemple, l'accès peut être réservé aux personnes en fauteuil roulant et non aux personnes souffrant de déficiences auditives ou visuelles). D'après les conclusions de l'EIGE sur la mobilité des personnes en situation de handicap et non handicapées, le profil général en matière d'utilisation des transports publics semble similaire dans les deux groupes (30,9 % des personnes non handicapées et 30,8 % des personnes en situation de handicap)⁸⁸. Cependant, l'accessibilité des transports publics reste d'une importance cruciale pour permettre aux personnes en situation de handicap de trouver un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée.

Au niveau politique de l'UE, l'accès aux transports figure parmi les services essentiels énumérés dans le principe 20 (Accès aux services essentiels) du socle européen des droits sociaux, au même titre que l'eau, l'assainissement, l'énergie, les communications numériques et les services financiers. Ces services répondent à des besoins humains fondamentaux et sont essentiels au bien-être et à l'inclusion sociale, en particulier pour les groupes défavorisés, notamment les personnes en situation de handicap⁸⁹.

Afin d'améliorer la mobilité urbaine des personnes en situation de handicap, la stratégie pour une mobilité durable et intelligente 2020⁹⁰ reconnaît l'importance de soutenir les transports publics accessibles grâce à des services de transport disponibles et abordables pour tous, accessibles aux personnes en situation de handicap et aux personnes à mobilité réduite, et grâce à une meilleure connexion des régions rurales et isolées. Au-delà du travail sectoriel, la législation relative au marché intérieur ayant un objectif social a été adoptée qui améliore l'accès aux services de transport essentiels pour les personnes en situation de handicap. La loi européenne sur

l'accessibilité, par exemple, prévoit l'obligation de rendre certains éléments des services de transport de passagers accessibles aux personnes en situation de handicap, notamment les informations relatives au transport et les interfaces telles que les sites web et les bornes libre-service, y compris dans les transports urbains et suburbains⁹¹.

En outre, afin de relever les défis liés à l'accessibilité financière, le règlement relatif au Fonds pour le climat social comprend des dispositions concernant le financement de mesures de soutien et d'investissements qui devraient améliorer l'accès à la mobilité et aux transports à zéro émission et à faibles émissions, y compris les infrastructures de recharge et de ravitaillement, et encourager l'utilisation de transports publics abordables et accessibles, en mettant particulièrement l'accent sur les ménages vulnérables, les microentreprises vulnérables et les usagers vulnérables des transports⁹².

L'article 2 du règlement relatif au Fonds pour le climat social définit également la pauvreté liée au transport comme « l'incapacité ou la difficulté des individus et des ménages à assumer les coûts des transports privés ou publics, ou leur accès limité ou inexistant aux transports nécessaires pour accéder aux services et activités socio-économiques essentiels, compte tenu du contexte national et spatial ». Les usagers vulnérables des transports sont également définis dans le même article comme les personnes et les ménages en situation de pauvreté liée au transport, mais aussi les personnes et les ménages, y compris ceux à faibles revenus et à revenus moyens inférieurs, qui sont fortement touchés par les effets des prix de l'inclusion des émissions de gaz à effet de serre provenant du transport routier. Bien que le règlement ne mentionne pas explicitement les personnes en situation de handicap dans ces termes, le considérant (24) reconnaît que les femmes en situation de handicap constituent l'un des groupes les plus touchés par la précarité énergétique et la précarité en matière de transport⁹³.

En ce qui concerne les mesures concrètes prises par les États membres pour faciliter l'accès aux transports, l'Allemagne, l'Irlande et Malte offrent aux personnes en situation de handicap la gratuité des transports publics. Dans d'autres cas, l'aide à l'accès aux transports publics est accordée aux ménages à faibles revenus, en fonction de critères socio-économiques spécifiques (par exemple, une situation défavorisée au-delà du revenu) qui peuvent inclure le handicap. À Zagreb (Croatie), par exemple, les transports publics sont gratuits pour les retraités et les personnes âgées à faibles revenus, les personnes en situation de handicap, les étudiants à temps plein issus de familles à faibles revenus et les personnes ayant obtenu l'asile⁹⁴.

Les mesures susmentionnées témoignent de la volonté de l'UE de s'attaquer aux obstacles à l'accès aux transports pour les personnes en situation de handicap, condition préalable essentielle à l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents en situation de

handicap. Il est donc essentiel de veiller à leur mise en œuvre effective dans tous les États membres et à l'adoption de la directive horizontale sur l'égalité de traitement afin que le droit à des transports accessibles, inscrit dans le socle européen des droits sociaux, devienne une réalité.

-
88. La directive 2000/43/CE relative à l'égalité raciale interdit la discrimination raciale et ethnique au-delà de l'emploi.
 89. Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle. Disponible [en ligne](#).
 90. Forum européen des personnes handicapées (2025), L'Union européenne ne doit pas abandonner sa lutte contre la discrimination. Disponible [en ligne](#).
 91. Euronews (2025), Exclusif : la Commission change d'avis sur la directive anti-discrimination. Disponible [en ligne](#).
 92. EEIGE (2023), Enquête en ligne sur les écarts entre les sexes dans les activités non rémunérées liées aux soins, à la vie privée et à la vie sociale - Rapport technique. Disponible [en ligne](#).
 93. Pilier européen des droits sociaux, principe 20 : accès aux services essentiels. Disponible [en ligne](#).
 94. Commission européenne (2021), Durable et intelligente : stratégie de mobilité. Disponible [en ligne](#).
 95. Commission européenne (2024), Rapport sur l'accès aux services essentiels dans l'UE - Document de travail des services de la Commission, p. 37. Disponible [en ligne](#).
 96. Ibid.
 97. Règlement 2023/955 portant sur la création d'un Fonds pour le climat social. Disponible [en ligne](#).
 98. Commission européenne (2024), Rapport sur l'accès aux services essentiels dans l'UE - Document de travail des services de la Commission, p. 37. Disponible [en ligne](#).

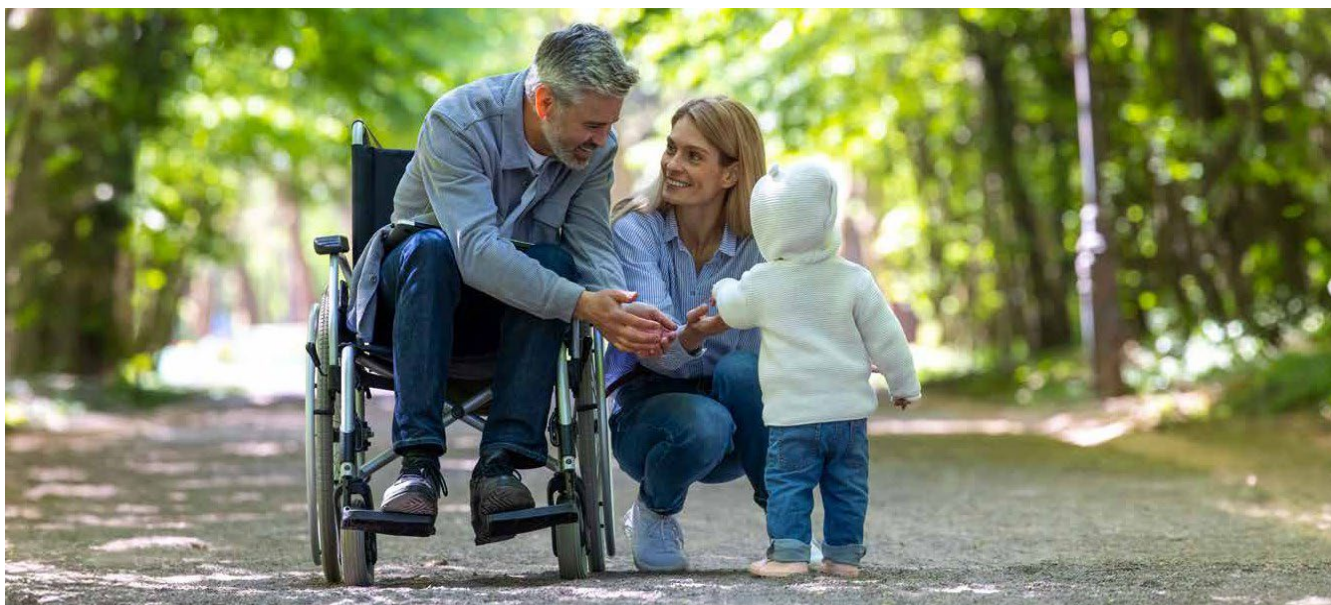
7. Conclusions et prochaines étapes

L'objectif de cette étude est d'examiner les liens entre les droits des personnes en situation de handicap et les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au niveau de l'UE, afin de mettre en lumière les réalités et les besoins spécifiques des parents en situation de handicap qui travaillent, de souligner les lacunes dans la reconnaissance de ce groupe spécifique, de mettre en avant les mesures existantes visant à soutenir leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et de formuler des recommandations pour de futures stratégies ciblées et universelles visant à remédier à leurs vulnérabilités multiples.

Les parents en situation de handicap exercent les droits découlant à la fois de leur identité en tant que parents et en tant que personnes en situation de handicap. Cela signifie qu'ils bénéficient de tous les droits garantis aux parents, ainsi que de tous les droits découlant du statut de personne handicapée.

Les résultats de cet examen des politiques au niveau de l'UE indiquent que les parents en situation de handicap qui travaillent bénéficient d'une plus grande reconnaissance dans les politiques sociales axées sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'emploi et la pauvreté des enfants que dans les politiques et la législation relatives au handicap proprement dites. Cela témoigne d'une forte intégration des droits des personnes en situation de handicap dans d'autres domaines (par exemple, avec des références explicites aux parents en situation de handicap dans la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la garantie européenne pour les enfants), mais aussi à la nécessité de renforcer les dimensions liées au genre et à la famille dans la politique des droits des personnes en situation de handicap au niveau de l'UE. Cela dit, les travailleurs en situation de handicap, qu'ils soient parents ou non, jouissent de droits importants en raison de leur handicap, conformément aux dispositions de la directive 2000/78/CE du Conseil portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Le handicap est explicitement mentionné dans cette directive comme l'un des motifs de discrimination interdits, ce qui garantit une protection juridique contre différentes formes de traitement défavorable dans divers aspects de l'emploi et du travail. Le paquet « Emploi des

personnes handicapées » constitue également un point de départ solide pour renforcer les droits des travailleurs en situation de handicap, mais il manque une dimension familiale et une attention particulière aux parents et aux aidants en situation de handicap qui travaillent. Cette lacune pourrait être comblée par un programme phare dédié aux parents en situation de handicap dans la prochaine phase de la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes en situation de handicap, ou tout au moins par un débat européen sur ce groupe cible au sein de la plateforme européenne pour les personnes en situation de handicap, suivi d'un sous-groupe dédié chargé d'élaborer des orientations à l'intention des États membres sur la mise en place d'un soutien approprié. Cela pourrait se faire dans le cadre d'une initiative phare plus large et holistique axée sur la dimension familiale de la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes en situation de handicap. Parallèlement, la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2025 est en cours d'élaboration, avec l'ambition de mettre davantage l'accent sur les vulnérabilités croisées ; et la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée prévoit la présentation d'un rapport d'évaluation de la Commission européenne avant le 2 août 2027, « qui sera accompagné, le cas échéant, d'une proposition législative ». Il serait essentiel que ce rapport comprenne une évaluation de l'utilisation des droits à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par différents types de familles et de travailleurs, y compris les parents en situation de handicap qui travaillent.



Bien que l'objectif de cette étude était d'examiner la politique de l'UE et non celle des États membres, il ressort clairement des différents exemples nationaux mis en avant que les États membres élaborent des mesures ciblant les parents en situation de handicap (par exemple, en donnant la priorité à l'accès aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants pour les enfants

dont les parents sont en situation de handicap, en mettant en place des mesures spécifiques en matière de congé parental, en facilitant l'accès aux transports publics, etc.), ainsi que des mesures universelles qui profitent à tous les types de travailleurs (par exemple, des modalités de travail flexibles). Si les mesures ciblant les parents en situation de handicap constituent un pas dans la bonne direction, elles doivent être élaborées en se basant sur le modèle social du handicap et la CDPH. Ces mesures doivent être conçues de manière à garantir l'égalité des droits et des chances en éliminant les barrières et les obstacles auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap. Elles doivent donc viser à permettre aux parents en situation de handicap de concilier vie professionnelle et vie privée sur un pied d'égalité avec le reste de la société.

Annexe : Enquête ELGE Care 2022 (1^{re} vague)

Définition du handicap : répondants ayant indiqué avoir été limités ou fortement limités dans les activités habituelles en raison d'un problème de santé, pendant au moins les six derniers mois.

Les questions suivantes ont été utilisées pour définir le handicap :

Êtes-vous limité(e) dans les activités que les gens font habituellement en raison d'un problème de santé ? Diriez-vous que vous êtes...

Sévèrement limité (c'est-à-dire que vous ne pouvez pas accomplir les activités habituelles ou que vous ne pouvez les accomplir qu'avec une extrême difficulté)	
Limité mais pas gravement (c'est-à-dire que vous pouvez accomplir les activités habituelles, mais seulement avec certaines difficultés)	
Pas limité du tout (c'est-à-dire que les activités habituelles peuvent être réalisées sans aucune difficulté)	

DEMANDEZ AU RÉPONDANT S'IL EST « TRÈS LIMITÉ » OU « LIMITÉ MAIS PAS TRÈS »

Avez-vous été limité pendant au moins les six derniers mois ?

Oui	
Non	

Agrégat UE-27, répondants âgés de 16 à 74 ans

Proportion de parents en situation de handicap qui travaillent et s'occupent d'enfants et qui ont recours à des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants

Utilisez-vous actuellement des services formels d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (par exemple, jardin d'enfants, garderie, crèche) pour vos enfants âgés de 0 à 5 ans ?

Oui

74,4 %

Proportion de parents en situation de handicap qui travaillent et s'occupent de leurs enfants et qui fournissent des soins intensifs à leurs enfants (âgés de 0 à 24 ans)

Combien d'heures par semaine consacrez-vous généralement à la garde de vos enfants ? Veuillez choisir la tranche horaire qui vous correspond le mieux. Si vous ne vous occupez pas régulièrement de vos enfants, pensez à une semaine où vous vous en occupez.

1 à 7 heures par semaine (par exemple, environ 1 heure par jour)

20,3

8 à 21 heures par semaine (par exemple, plus d'une heure et jusqu'à trois heures par jour)

28,0

22 à 35 heures par semaine (par exemple, plus de 3 à 5 heures par jour)

23,4

36 à 49 heures par semaine (par exemple, plus de 5 à 7 heures par jour)

13,4

50 à 70 heures par semaine (par exemple, plus de 7 à 10 heures par jour)

6,2

71 heures hebdomadaires ou plus (par exemple, plus de 10 heures par jour)

8,7

*Remarque : on entend par « garde d'enfants à haute intensité » plus de 35 heures par semaine.

Proportion de parents en situation de handicap qui travaillent et s'occupent d'enfants nécessitant des soins intensifs (enfants âgés de 0 à 11 ans) :

Combien d'heures par semaine consacrez-vous généralement à la garde de vos enfants ?
Veuillez choisir la tranche horaire qui vous correspond le mieux. Si vous ne vous occupez pas régulièrement de vos enfants, pensez à une semaine où vous vous en occupez.

1 à 7 heures par semaine (par exemple, environ 1 heure par jour)	15,8 %
8 à 21 heures par semaine (par exemple, plus d'une heure et jusqu'à trois heures par jour)	26,9
22 à 35 heures par semaine (par exemple, plus de 3 à 5 heures par jour)	23,6
36 à 49 heures par semaine (par exemple, plus de 5 à 7 heures par jour)	14,1
50 à 70 heures par semaine (par exemple, plus de 7 à 10 heures par jour)	7,8
71 heures hebdomadaires ou plus (par exemple, plus de 10 heures par jour)	11,8 %

*Remarque : on entend par garde d'enfants à haute intensité plus de 35 heures par semaine.

Proportion de parents en situation de handicap qui travaillent et s'occupent d'enfants à temps partiel

Si l'on considère le temps de travail réel que vous consacrez à tous vos emplois rémunérés, combien d'heures par semaine travaillez-vous ?

Moins de 35 heures par semaine (temps partiel)	37,5
Plus de 35 heures par semaine (temps plein)	62,5

Proportion de parents en situation de handicap qui travaillent et s'occupent de leurs enfants à domicile

En tenant compte de tous vos emplois rémunérés, à quelle fréquence travaillez-vous/avez-vous travaillé à domicile ?

Tous les jours	35,5 %
Plusieurs fois par semaine	24,0
Plusieurs fois par mois	9,4
Moins souvent	11,4
Jamais	19,7



105/b48 Rue du Marché aux Herbes, 1000 Bruxelles, Belgique
+32 2 500 56 90
secretariat@coface-eu.org www.coface-eu.org

 @COFACEEU.BSKY.SOCIAL

 @COFACE_EU

 @COFACE.EU

 @familieseurope

 Families Europe

 COFACE Familles Europe