



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et à la Grande Région



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire

JOURNÉE INTERNATIONALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Conférence de presse du 3 décembre 2014

DOSSIER DE PRESSE

« Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir vivre de manière indépendante. Elles doivent pouvoir décider librement de leur vie. Elles doivent avoir les mêmes droits que les personnes qui n'ont pas de handicap »

(Extrait de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées
http://www.mfi.public.lu/publications/Handicap/ONU_Convention_Protocole_facultatif.pdf)

SOMMAIRE

1. Invitation à la presse p. **
2. La Journée internationale des personnes handicapées
3. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées
4. Le Plan d'action national en faveur des personnes handicapées
5. Le rôle du ministère de la Famille
6. Le rôle du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
7. Contacts

1. INVITATION A LA PRESSE

Note aux rédactions (28.11.2014)

Invitation à une conférence de presse dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées (03.12.2014)

Date : Mercredi, le 3 décembre 2014 à 15 heures

Lieu : Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
26, rue Zithe
L-2763 Luxembourg
Salle 1

Le 3 décembre 2014, Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et Corinne Cahen, ministre de la Famille et de l'Intégration, invitent à une conférence de presse à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées 2014.

Les deux ministres, de même qu'un représentant de l'Agence pour le développement de l'emploi, présenteront la politique du gouvernement en matière de personnes handicapées, et notamment la politique à l'intégration professionnelle de personnes ayant le statut de salarié handicapé, de même que l'optimisation de l'accompagnement individualisé de l'employeur et de la personne ayant le statut de salarié handicapé par l'ADEM.

Communiqué par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la grande Région

Contacts :

Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

ZAHLEN Jacquie

E-mail : jacquie.zahlen@fm.etat.lu

Tél. : (+352) 247-86530

GSM : (+352) 621 134 789

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

JONES Ginette

E-mail : ginette.jones@mt.etat.lu

Tél. : (+352) 247-86197

2. La Journée internationale des personnes handicapées

En 1992, l'Organisation des Nations Unies (ONU) a proclamé le 3 décembre Journée internationale des personnes handicapées.

Le but de la Journée du 3 décembre est de faire prendre conscience à tous les acteurs concernés, mais aussi et surtout au grand public, que nous devons unir nos forces pour créer un monde sans barrières et agir contre les préjugés et la discrimination liée au handicap.

Le sujet officiel de la Journée internationale des personnes handicapées 2014 est « la technologie au service de la participation sociale des personnes handicapées » et un des trois sous-thèmes est « la création et l'aménagement de lieux de travail accessibles ».

3. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

L'Organisation mondiale de la Santé estime à 1 milliard le nombre de personnes handicapées qui se voient confrontées tous les jours à des barrières physiques, sociales et malheureusement encore et toujours à des obstacles liés à des préjugés qui les empêchent de pouvoir exercer leurs droits à l'image de n'importe quel autre citoyen.

La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006 affirme en détail les droits et libertés fondamentales des personnes handicapées en vertu du droit international, droits et libertés.

Elle prévoit une sorte de code de mise en œuvre à l'intention des gouvernements.

Son objectif est de combler les lacunes en matière de protection des droits des personnes handicapées au niveau des mécanismes de droits de l'homme existants.

Il s'agit de promouvoir, de protéger et d'assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de garantir le respect de leur dignité intrinsèque.

La Convention ne crée pas de nouveaux droits à l'égard des personnes handicapées, mais elle marque un tournant dans la façon dont sera appréhendé le handicap dans tous les aspects de la vie quotidienne et dans la manière de subvenir aux besoins particuliers des personnes en situation de handicap.

La Convention conçoit le handicap comme un phénomène social et rejette les définitions du handicap de nature exclusivement médicale.

4. LE PLAN D'ACTION NATIONAL EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPEES

Le Grand-Duché de Luxembourg a signé la Convention le 30 mars 2007 et l'a approuvé par la loi du 28 juillet 2011 portant approbation de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et du Protocole facultatif à la Convention

(<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2011/0169/index.html>).

Dans un premier temps, le Luxembourg a choisi de s'attaquer à la mise en œuvre de la Convention de l'ONU relative aux personnes handicapées au moyen d'une feuille de route qui prend l'aspect d'un plan d'action.

Le « Plan d'action national en faveur des personnes handicapées (2012-2017) » a été publié en 2012 : <http://www.mfi.public.lu/publications/Handicap/PlanActionFR.pdf>.

Sur initiative du ministère de la Famille et de l'Intégration, des points de contact « CRDPH » ont été désignés la même année au sein des départements ministériels principalement concernés par les dispositions de la convention. La mission de ces points de contact est d'accélérer la mise en œuvre du plan d'action national de la Convention.

Le ministère de la Famille et de l'Intégration est actuellement en train de faire, en collaboration avec les ministères concernés par les différentes mesures, une évaluation à mi-parcours des mesures et actions prévues dans le plan d'action.

5. LE ROLE DU MINISTERE DE LA FAMILLE

a. Coordination des politiques pour personnes handicapées

Le rôle du ministère de la Famille et de l'Intégration dans le domaine du handicap est de développer et de coordonner les politiques, législations et actions en faveur des personnes en situation de handicap au niveau du gouvernement luxembourgeois.

En sa qualité de « point de contact » au sens de l'article 33.1 de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, le ministère de la Famille et de l'Intégration promeut, encourage et fait avancer, notamment par la voie du plan d'action national, le «mainstreaming» du handicap dans tous les domaines politiques et favorise ainsi la mise en place d'une culture de l'inclusion.

Les missions du ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention sont de:

- sensibiliser et informer le grand public sur le contenu de la Convention ;
- promouvoir une insertion systématique de la thématique du handicap dans tous les domaines politiques ;
- favoriser et encourager la participation de la société civile dans le processus de mise en œuvre de la Convention et dans les processus de prise de décisions concernant les personnes en situation de handicap ;
- favoriser le dialogue entre les décideurs et la société civile ;
- veiller au respect des intérêts des personnes en situation de handicap lors de l'adoption de nouvelles mesures législatives, administratives ou techniques ;
- veiller à une mise en œuvre efficace du plan d'action du Gouvernement luxembourgeois.

Le ministère de la Famille et de l'Intégration travaille en étroite collaboration avec les points de contact dans les autres ministères.

Il est assisté dans sa mission par l'a.s.b.l. Info-Handicap, qui assure le rôle de plateforme nationale « CRDPH », telle que prévue dans le plan d'action.

Les missions de la plateforme « CRDPH » sont :

- aider les personnes en situation de handicap à bénéficier des prestations qui leur sont dues ;

- informer et soutenir les personnes en situation de handicap ou toute personne de leur entourage, qui ont des questions d'ordre juridique ou qui ont le sentiment de discrimination face à leur handicap ;
- orienter les personnes en situation de handicap vers les services spécialisés, tels que CET, CCDH et le Médiateur ;
- favoriser la concertation entre les différents acteurs.

b. Les projets en faveur des personnes handicapées du ministère de la Famille en matière de travail

- **Accessibilité des voies et espaces publics, des lieux ouverts au public et des logements**

Le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région est en train d'élaborer un avant-projet de loi portant sur l'accessibilité des voies et espaces publics, des lieux ouverts au public et des logements.

Cette révision de la loi de 2001 se fera dans le respect des principes de « Design for all ». Le « Design for all » a pour objet de garantir à chaque personne des chances égales de participation à tous les aspects de la vie. A cette fin, l'environnement bâti, les biens et services, la culture et l'information et tous les autres objets conçus et créés pour être utilisés par des personnes doivent être accessibles et utilisables par tous.

Il est notamment prévu que la nouvelle loi étendra largement le champ d'application de la loi de 2001, entre autres à de nombreux lieux ouverts au public privés, à certains types de logement et une partie des lieux de travail.

Ainsi, dans un futur proche, les exigences d'accessibilité s'appliqueront notamment aux projets de nouvelle construction et de rénovation des commerces, des restaurants, des aires de jeux et des cabinets médicaux.

- **Ateliers protégés**

Le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région est le ministère compétent pour accorder un agrément aux services d'emploi ou « ateliers protégés » qui remplissent les conditions définies dans la loi modifiée du 8 septembre 1998. Le ministère de la Famille finance en outre les infrastructures et le premier équipement (accessible) nécessaire au bon fonctionnement des ateliers protégés.

Il existe actuellement 23 ateliers protégés au Luxembourg.

Avec l'accessibilité des locaux de travaux, le cadre général est posé, à partir de là, il s'agit de prendre en compte les besoins concrets des salariés, qui sont différents pour chaque salarié. L'aménagement du lieu de travail et le soutien fourni aux employeurs pour procéder à ces aménagements est un des points cruciaux pour une inclusion réussie des personnes handicapées sur le marché du travail.

A noter que la Convention relative aux droits des personnes handicapées a défini le refus d'aménagement raisonnable comme nouvelle forme de discrimination (dans l'hypothèse où il ne s'agit pas d'une charge disproportionnée).

- **Quotas**

L'article 10 de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées prévoit que l'Etat, les communes, les établissements publics et la société nationale des chemins de fer luxembourgeois sont tenus d'employer en raison de 5% de leur effectif des salariés reconnus comme «salariés handicapés».

Dans le secteur privé, les petites entreprises (entre 25 et 50 salariés) sont tenus d'employer à temps plein au moins un salarié reconnu comme salarié handicapé. Pour les moyennes entreprises (50-300 salariés), c'est minimum 2% de leur effectif, pour les grandes (plus de 300 salariés), c'est 4%.

L'Etat et les établissements publics ont fait de nombreux efforts pour engager des salariés handicapés. L'Etat est conscient de son rôle de précurseur et de modèle en la matière et il s'engage à lancer des mesures de sensibilisation aussi bien au sein des services étatiques qu'au niveau des communes et au niveau des patrons privés, dans le but d'augmenter le taux de salariés handicapés.

6. LE ROLE DU MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

a. La politique à l'intégration professionnelle de personnes ayant le statut de salarié handicapé: bilan et perspectives

La loi modifiée du 12 septembre 2003 et le règlement grand-ducal du 28 octobre 2013 fournissent la base légale de l'action du MTEESS dans le domaine de la politique à l'emploi visant l'intégration professionnelle de personnes bénéficiant du statut de salarié handicapé.

La reconnaissance de la qualité de salarié handicapé est décidée par la Commission médicale créée par la loi.

Dès que la décision d'attribution de la qualité de salarié handicapé prise par la Commission médicale est devenue définitive, le salarié handicapé est tenu à s'inscrire à l'Adem.

Ensuite la Commission d'orientation et de reclassement professionnel créée par la loi se prononce sur l'orientation sur le marché de travail ordinaire ou dans un atelier protégé.

- **Confirmation des budgets et**

Le Gouvernement maintient une politique budgétaire positive par rapport à l'intégration professionnelle des salariés handicapés.

La progression pluriannuelle de l'enveloppe budgétaire pour les frais de fonctionnement des ateliers protégés jusqu'en 2018 est de 3,5 pour 2015 et de 5% pour les années suivantes.

Les salaires des salariés handicapés dans les ateliers protégés sont pris en charge à 100%.

L'engagement de salariés handicapés dans le marché ordinaire est facilité par une participation au salaire.

Voici le tableau de l'évolution des budgets dans les ateliers protégés :

Evolution des crédits budgétaires de 2004 à 2015

L'évolution des crédits concernant les frais de salaires des salariés handicapés et la participation aux autres frais de fonctionnement dans les Ateliers protégés se présente comme suit :

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Participation aux frais des salaires des salariés handicapés	7.000.000	9.123.000	11.115.170	13.089.915	12.256.107	14.798.675	16.334.981	21.166.729 (*)	23.406.493	25.923.308	28.659.885	26.040.935
Participation aux frais de fonctionnement	4.815.808	7.135.000	8.355.483	8.691.357	9.405.492	10.808.509	11.813.827	11.758.000	11.883.032	12.320.015	12.546.596	12.981.476

(*) La forte évolution du budget en 2011 s'explique par la prise en charge des salaires des salariés handicapés à 100% (sur base du SSM). Un SSMQ peut être payé sur base légale. Des primes ou autres avantages peuvent être payés par l'employeur et sont à sa charge.

- **Renforcement des accompagnements qualifiants et des transitions vers l'emploi**

Le MTEESS, ensemble avec le SSH/Adem, accentuera le partenariat avec les entreprises et tous les partenaires afin d'augmenter le taux d'insertion professionnelle de salariés handicapés.

Les entreprises sensibles au thème de la diversité sont soutenues dans leurs efforts de recrutement de salariés handicapés.

Ceci se fera par la mise à disposition de l'instrument Melba – Ida, une démarche scientifique de définition de l'adéquation entre les compétences du futur salarié et les exigences du poste de travail sur lequel il pourra être engagé.

- b. L'accompagnement individualisé de l'employeur et de la personne ayant le statut de salarié handicapé par l'Adem**

L'accompagnement individualisé est de mise – aussi bien au niveau de la personne ayant le statut de salariés handicapé que de l'employeur.

Les freins à l'emploi de salariés handicapés peuvent être enlevés par une approche de qualité et d'expertise à plusieurs niveaux :

- La Commission d'orientation et de reclassement professionnel incorporera dès le début le **projet professionnel** avancé par l'individu dans sa prise de décision sur l'orientation vers le marché ordinaire ou l'atelier protégé
- **Formation** : le recours à des formations sur mesure répondant au profil de l'individu sera proposé de manière systématique par l'Adem
- **Formation** : les coopérations existantes et les nouvelles coopérations avec des organismes dans la Grande région seront mises à profit pour permettre à la personne de suivre une formation professionnelle qualifiante
- Démarche de coaching : les conseillers du SSH/Adem sont désormais formés à la démarche **Melba – Ida** et proposeront un accompagnement individualisé au futur salarié et à l'entreprise
- La diversité des handicaps et les adaptations spécifiques en résultant appellent à proposer **divers modèles de coaching** en collaboration avec les acteurs du terrain (organisations patronales et associations)

Contacts

Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

ZAHLEN Jacqueline

E-mail : jacquie.zahlen@fm.etat.lu

Tél. : (+352) 247-86530

GSM : (+352) 621 134 789

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

JONES Ginette

E-mail : ginette.jones@mt.etat.lu

Tél. : (+352) 247-86197