



*Situation
législative
dans les Etats
membres*

BELGIQUE

Bien que la réadaptation tant médico-fonctionnelle que professionnelle et sociale fasse partie d'un certain nombre de législations de sécurité sociale et de réparation, l'insertion professionnelle des personnes handicapées relève essentiellement des compétences des trois communautés (flamande, française et germanophone).

Les différentes communautés octroient une large panoplie d'aides pour la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées:

- remboursement du coût de l'adaptation du poste de travail (y compris l'aménagement ou l'accès);
- prise en charge du coût supplémentaire des instruments de travail nécessaires en fonction du handicap;
- prise en charge du coût supplémentaire dû au handicap et des frais de transport du travailleur handicapé pour se rendre à son travail;
- intervention dans la rémunération et les charges sociales, pendant un an maximum, en faveur d'un travailleur handicapé qui occupe un nouveau poste de travail.

En outre, il faut signaler que la convention collective de travail n° 26 du 15 octobre 1975 stipule que, en vertu du principe "à travail égal, rémunération égale", le travailleur handicapé a droit à la rémunération fixée par convention paritaire collective et que les autorités compétentes remboursent à l'employeur la partie proportionnelle au rendement réduit dû au handicap.

DANEMARK

La politique danoise en matière de handicap est fondée sur les principes de solidarité, de normalisation et d'intégration. Ainsi, la loi sur l'assistance sociale de 1974 a supprimé la législation spéciale sur les services pour les personnes handicapées et a placé ceux-ci dans une position égale avec d'autres groupes. Elle dispose que toute aide peut être accordée à quelqu'un nécessitant une assistance en vue du développement ou du recouvrement de ses capacités professionnelles ou des soins, un traitement spécial ou une aide scolaire.

Le Ministère du Travail est responsable de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire et des programmes de formation professionnelle pour les personnes handicapées. Le Ministère des Affaires sociales a la responsabilité des mesures de réadaptation et de l'emploi protégé tandis que le Ministère de l'Education a la responsabilité de l'enseignement.

Une disposition législative de 1990 permet aux comtés et aux autorités municipales d'introduire des mesures visant à lutter contre le chômage parmi les groupes particulièrement désavantagés de chômeurs et de personnes non assurées. Ces mesures peuvent comprendre des subventions à l'embauche, des dispositions de placement et des cours de formation.

En ce qui concerne la santé et les services sociaux, les municipalités sont responsables des conseils, de la réadaptation et du paiement des allocations. Les comtés prennent la responsabilité de la fourniture et de l'organisation des ateliers protégés et des mesures de réadaptation et de recyclage pour les chômeurs non assurés.

ALLEMAGNE

Les principes fondamentaux de la politique allemande en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées se trouvent formulés dans le Livre I du Code Social et dans la loi sur l'harmonisation des prestations de réadaptation qui est applicable aux organismes de l'assurance maladie, de l'assurance accidents et de l'assurance invalidité-vieillesse, aux organismes responsables de l'indemnisation sociale ainsi qu'à l'Office fédéral de l'Emploi.

En vertu de ces dispositions, les prestations et mesures médicales, professionnelles et complémentaires, destinées à la réadaptation des personnes handicapées, doivent viser prioritairement leur insertion dans une activité professionnelle et dans la société. Les mesures doivent être mises en œuvre de la façon la plus précoce et appliquées avec diligence. La mise en place de ces dispositions a suscité la création d'un réseau très important d'institutions et de services de réadaptation professionnelle qui vise à fournir l'assistance nécessaire

en tenant compte des besoins particuliers de chaque personne handicapée, en répondant à ses besoins spécifiques par un ensemble de mesures et moyens appropriés.

Par ailleurs, la loi sur les personnes gravement handicapées prévoit l'obligation, pour toutes les entreprises publiques et privées comptant au moins 16 salariés, de réserver 6% de leurs postes aux personnes gravement handicapées ou de payer une taxe compensatoire par emploi réservé non occupé. La loi prévoit également une protection spéciale des personnes gravement handicapées contre les licenciements, la défense de leurs intérêts ainsi que des possibilités d'assistance spéciale.

L'Office fédéral pour l'Emploi reçoit, du Fonds de Compensation institué auprès du Ministère du Travail et des Affaires sociales, les paiements au titre de la taxe compensatoire, prévue par la Loi sur les personnes gravement handicapées, en vue d'accorder des aides aux employeurs qui forment des handicapés graves ou leur procurent des emplois durables.

GRÈCE

Les deux principes de base de la législation en faveur des personnes handicapées sont l'égalité des chances et la pleine insertion dans la société. Une loi sur la réhabilitation et la formation professionnelle des personnes handicapées a été approuvée en 1979. Elle établit une obligation d'emploi dans le secteur public et confie à l'OAED (Organisation pour l'Emploi et la main-d'œuvre) un rôle directeur en vue de favoriser la formation et le recrutement des personnes handicapées.

Un système de subventions et d'allocations est prévu pour les entreprises afin de favoriser le recrutement des personnes handicapées et l'adaptation des lieux de travail. Les personnes handicapées peuvent également bénéficier d'une prime pour la création de leur propre entreprise dans le secteur de l'artisanat, du commerce et des services.

ESPAGNE

La loi 13/1982 du 7 avril portant sur l'intégration sociale des personnes handicapées est fondée sur une disposition constitutionnelle qui établit que les pouvoirs publics doivent mettre en œuvre une politique de prévention, de traitement, de réadaptation et d'intégration des personnes atteintes d'incapacités physiques, sensorielles et psychiques.

La loi considère comme une finalité primordiale de la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées leur insertion en milieu ordinaire de travail ou, à défaut, lorsque cette insertion s'avère impossible, en milieu de travail protégé. Elle prohibe toute discrimination en raison du handicap dans le recrutement et/ou pendant le travail.

Les entreprises qui occupent plus de 50 travailleurs ont l'obligation de réserver 2% de leurs postes aux personnes handicapées enregistrées comme telles auprès des services de l'emploi. Ce quota s'élève à 3% en ce qui concerne les entreprises publiques.

Des aides sont également accordées aux entreprises, en vue de faciliter l'emploi des personnes handicapées, en créant les conditions qui leur permettent de réembaucher leurs propres salariés handicapés à la fin de la période de convalescence ainsi que des réductions d'impôt sur le revenu des entreprises ou des particuliers pour toute embauche supplémentaire d'un salarié handicapé pour une durée indéterminée.

Les autorités publiques sont également tenues à faciliter l'intégration des personnes handicapées à travers la mise en place de mesures visant à rendre l'environnement urbanistique et les transports accessibles.

FRANCE

La législation française en faveur des personnes handicapées de 1975 a institué un régime de droits qui leur confère la possibilité d'être (au regard de leur situation personnelle reconnue prioritaire) orientées vers une structure d'accueil en matière de rééducation professionnelle, de formation ou d'emploi et de

bénéficier d'une allocation spéciale si leur état le justifie.

La Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP), qui existe dans chaque département, est compétente pour recevoir et décider des demandes concernant les personnes handicapées adultes, relatives à l'orientation vers l'emploi, la formation et les aides publiques compensatoires.

La loi de 1987 a institué une obligation faite aux établissements de plus de vingt salariés, à l'Etat et aux collectivités territoriales ainsi qu'à leurs établissements publics respectifs autres qu'industriels et commerciaux, d'employer des travailleurs handicapés, des accidentés du travail, des invalides civils ou des mutilés de guerre et assimilés dans la proportion de 6% de leur effectif total.

Cette loi autorise également les entreprises du secteur privé à remplir leur obligation légale:

- par le recours à la sous-traitance en secteur protégé ou adapté, dans la limite de la moitié du quota;

■ par la conclusion et l'application d'accords d'entreprises ou d'accords de branche prévoyant des programmes pluriannuels d'embauche, d'insertion, de formation, d'adaptation.

Ces entreprises peuvent également se libérer de leur obligation en versant une contribution volontaire au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ce fonds, géré par l'AGEFIPH, est administré par l'ensemble des partenaires intéressés par l'emploi des personnes handicapées (salariés, employeurs, associations et personnalités qualifiées). Cet organisme, relayé par des délégations régionales, finance un éventail varié de mesures pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi, des actions de formation, la mise en oeuvre de programmes d'information et de sensibilisation des entreprises ainsi que la réalisation d'études.

Les travailleurs handicapés bénéficient en outre de toutes les mesures publiques d'aides à l'emploi et à la formation professionnelle, au même titre que les autres publics les plus en

difficulté. La politique nationale en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et l'activité des organismes et services publics ou privés (Agence Nationale pour l'Emploi, Association pour la Formation Professionnelle des Adultes, organismes spécialisés chargés du placement, etc.) est coordonnée par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Cette politique est conduite au niveau local dans le cadre des Programmes Départementaux d'Insertion des Personnes Handicapées (PDITH) qui sont le lieu de concertation avec l'ensemble des partenaires et acteurs responsables concernés.

IRLANDE

Aux termes de la loi sur la santé de 1970, la responsabilité de la formation, de l'orientation et la réadaptation professionnelle des personnes handicapées incombe au Département de la santé, lequel, à son tour, a délégué cette mission au National Rehabilitation Board (NRB).

Le rôle du NRB consiste, au nom de l'Etat et en accord avec les personnes

handicapées, à aider ces dernières à vivre la vie de leur choix, leur permettant de développer entièrement leurs aptitudes. A cette fin, le NRB doit:

- identifier les besoins des handicapés et contribuer à la prise de mesures et à l'apport de services nécessaires pour satisfaire ces besoins;
- élaborer, offrir et coordonner des services adéquats;
- promouvoir la reconnaissance des droits et de l'égalité des chances des handicapés.

Font partie des services procurés par le NRB:

- le service de conseil professionnel, qui aide les personnes handicapées dans la recherche de possibilités de formation générale et professionnelle;
- les Job-Clubs, qui accordent une assistance et une formation aux handicapés, afin d'augmenter leurs chances sur le marché du travail;
- le Plan d'aide pour l'Emploi (Employment Support Scheme - ESS), qui incite les employeurs, par le biais d'aides financières, à embaucher des handicapés dont le niveau de productivité se trouve au-dessous de la moyenne;

- l'aide personnelle pour la lecture (Personal Reader Grant) aux personnes non-voyantes ou malvoyantes ayant besoin d'une aide de lecture à leur poste de travail;
- l'aide pour le poste de travail/l'équipement (Workplace/Equipment Grant) qui est accordée dans certains cas aux employeurs afin que ceux-ci puissent adapter les locaux ou l'équipement de l'entreprise aux besoins des salariés handicapés;
- l'aide pour le service de traduction (Job Interview Interpreter Grant): ce service est nécessaire lors d'entretiens pour l'embauche de personnes handicapées du langage ou de l'audition.

En outre, le NRB permet aux employeurs d'utiliser le symbole "Positive to Disability" lorsqu'ils peuvent démontrer qu'ils ont répondu aux critères d'égalité des chances pour les personnes handicapées de leur entreprise.

Un système volontaire de quota de 3% pour l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public a été introduit en 1977.

L'Employment Equality Act de 1998 prohibe toute discrimination dans le domaine de l'emploi dans neuf champs distincts. Les dispositions de cette loi s'appliquent tant aux employeurs publics que privés, aux organisations professionnelles et aux organismes de formation professionnelle.

Au mois de juillet 1998, le gouvernement irlandais a annoncé son intention d'établir un nouvel organe dénommé National Disability Authority, qui sera chargé de formuler des conseils et de proposer des mesures sur le développement de la politique pour les personnes handicapées. Par ailleurs, les services du NRB seront intégrés dans les départements des Affaires sociales et de l'Emploi.

ITALIE

Les principes généraux de la politique italienne en faveur des personnes handicapées sont exprimés dans la loi 104 du 5 février 1992: le respect de la dignité humaine et des droits de liberté et d'autonomie de la personne handicapée, la prévention et

l'élimination des conditions invalidantes qui entravent le développement de la personne humaine, la réalisation de la plus grande autonomie possible et la participation des personnes handicapées à la vie de la collectivité ainsi que la réalisation de leurs droits civils, politiques et patrimoniaux. Ladite loi prévoit également des dispositions particulières visant à promouvoir l'intégration professionnelle, telles que des mesures visant à rendre accessibles le lieu de travail et les transports, l'extension de l'obligation d'emploi aux personnes handicapées psychiques ainsi que la création de fonds pour assurer le droit à la formation professionnelle des personnes handicapées.

La législation italienne établit en outre un système de quota pour les personnes handicapées: la loi 482/1968 régleme le recrutement obligatoire, par les entreprises privées ou les administrations publiques, d'invalides de guerre militaires ou civils, de personnes devenues invalides pendant qu'elles étaient en service, d'invalides du travail, d'invalides civils sourds-muets, d'orphelins

et de veuves de guerre ou de veuves de travailleurs, d'anciens tuberculeux et d'exilés.

La loi 104 de 1992 étend les dispositions sur le recrutement obligatoire également aux personnes handicapées, atteintes de déficiences psychiques, mais que leur aptitude au travail permet d'employer à des fonctions appropriées.

La loi ne s'applique pas aux personnes de plus de 55 ans ou à celles en incapacité de travail ou qui, par la nature ou leur degré d'invalidité, peuvent présenter un danger pour les autres travailleurs ou pour la sécurité des installations.

Les employeurs publics et privés employant des effectifs de plus de 35 personnes (non compris les apprentis, le personnel embauché sur contrat de formation travail et les dirigeants) sont tenus de recruter 15% de leurs effectifs parmi les personnes appartenant aux catégories susmentionnées.

Les administrations publiques et les entreprises privées présentent aux

Comités régionaux de l'emploi des propositions ou des demandes pour des programmes d'embauche de handicapés qui prévoient aussi, avant l'emploi pratique, des temps de formation professionnelle à réaliser par les administrations elles-mêmes. Une telle formation professionnelle doit durer au moins six mois et deux ans au plus.

Le placement des personnes handicapées est effectué par les bureaux provinciaux du travail sur la base d'un classement et de critères établis par les Commissions provinciales pour le placement obligatoire. Des listes particulières, pour chaque catégorie d'invalides, sont instituées auprès de ces mêmes bureaux du travail.

LUXEMBOURG

Les principes de la politique luxembourgeoise sont contenus dans une loi du 12 novembre 1991 concernant les travailleurs handicapés. Celle-ci prévoit notamment une obligation d'emploi de manière différenciée. Les administrations publiques sont tenues d'occuper des travailleurs handicapés à concurrence

de 5% de leurs effectifs. Les entreprises privées occupant au moins 25 travailleurs doivent au moins occuper une personne handicapée, les entreprises occupant au moins 50 travailleurs sont tenues d'occuper 2% de travailleurs handicapés et celles qui occupent plus de trois cents travailleurs 4%.

Lorsque ces quotas ne sont pas atteints, dans le secteur privé, une redevance équivalente à 50% du salaire minimum par mois est à payer pour chaque emploi non occupé. Par contre, les entreprises qui occupent des travailleurs au delà du quota auquel elles sont astreintes peuvent bénéficier de réductions de cotisations sociales.

Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan national pour l'emploi, en 1998, des mesures spécifiques d'aide à l'intégration ou à la réintégration professionnelles sont prévues (mesures de formation, d'initiation, stages, participation au salaire, etc.).

PAYS - BAS

Les mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées aux Pays-Bas ont été sensiblement revues au premier janvier 1998. L'objectif principal de ces récentes réformes législatives et politiques est d'améliorer les mécanismes de réinsertion là où cela s'avère nécessaire et, surtout, de les rendre plus efficaces afin d'accroître les chances des personnes handicapées de trouver un travail.

Les réformes s'appuient sur une double stratégie. La première consiste à responsabiliser davantage les entreprises à prendre des mesures de prévention et de réinsertion précoce à travers l'adaptation des cotisations d'assurance-invalidité des employeurs, dans certaines limites, en fonction du risque d'invalidité au sein de chaque entreprise. Deuxièmement, un nouveau train de mesures législatives a été élaboré pour aider les personnes handicapées à trouver et conserver un emploi.

Tout employeur qui recrute une personne partiellement handicapée

bénéficie désormais d'une subvention forfaitaire (budget d'embauche) et d'un paquet de mesures "sur mesure". Les personnes handicapées qui suivent une formation ou travaillent dans le cadre d'un contrat d'essai peuvent, elles aussi, demander une "allocation de réinsertion".

En plus des aides à l'embauche et à la réaffectation des prestations globales "sur mesure" aux employeurs, la nouvelle loi institue la possibilité de mener des expériences d'aides individuelles au bénéfice d'activités de réinsertion. Cette aide devrait inciter les personnes atteintes d'incapacité de travail à rechercher un emploi.

AUTRICHE

Aux termes de la loi du 11 décembre 1969 sur le placement des invalides, modifiée le 20 juin 1973 et le 23 janvier 1975, tous les employeurs employant 25 salariés au minimum sont tenus de réserver 4% des emplois aux personnes handicapées dont la capacité de gain est réduite d'au moins 50%, quelle que soit la cause de leur invalidité. La rémunération des travailleurs handicapés ne doit pas

être réduite du fait de leur invalidité. Il existe d'autres dispositions législatives spéciales pour assurer la protection des travailleurs handicapés relevant de ce système.

Les employeurs qui ne remplissent pas leur obligation d'employer la proportion fixée de travailleurs handicapés doivent acquitter une "taxe de compensation". Cette taxe est versée à un "Fonds de compensation" qui est géré par le Ministère fédéral de l'Administration sociale et sert à financer des mesures d'assistance en faveur des personnes handicapées, à adapter les emplois et à créer des ateliers protégés dotés des instruments et appareils spéciaux qui leur permettent de participer à la vie active, ainsi qu'à la création d'établissements de cure et de maisons de repos.

La loi fédérale sur la promotion du marché du travail (Arbeitsmarktförderungsgesetz) du 12 décembre 1968, modifiée le 21 mars 1973 et le 6 mars 1974, comprend toute une gamme de mesures visant à créer les conditions les meilleures sur le marché du travail. Au nombre des mesures prévues figurent des aides aux

personnes dont l'infirmité compromet les chances sur le marché du travail et, parmi elles, une forme d'assistance particulière est prévue dans les cas des invalides:

- les invalides bénéficient d'un régime de faveur en matière de placement;
- l'aménagement des lieux de travail est à la charge du Trésor public.

Les personnes handicapées bénéficient de même – et à un degré plus élevé – de toutes les autres aides en matière de promotion du placement et de sécurité de l'emploi: détermination de l'aptitude au travail, en formation professionnelle; recyclage et perfectionnement; subventions en cas de déplacements obligatoires; allocations de double foyer; aides pour l'achat de vêtements et d'outils de travail.

Des subventions sont accordées pour créer de nouveaux postes et assurer l'emploi des personnes handicapées.

PORTUGAL

L'article 71 de la Constitution portugaise dispose que l'Etat s'engage à réaliser une politique nationale de prévention et de traitement, de

réadaptation et d'intégration des personnes handicapées, à développer une pédagogie qui sensibilise la société aux devoirs de respect et de solidarité à leur égard et à assumer la responsabilité de la réalisation effective de leurs droits.

Cette disposition est concrétisée dans une loi-cadre de 1989 qui énonce les principes fondamentaux à suivre, y compris l'élimination de toute discrimination, notamment en matière d'emploi.

L'Institut pour l'Emploi et la Formation Professionnelle est chargé de la mise en œuvre des principales mesures de formation et d'insertion professionnelle des personnes handicapées. En particulier, en collaboration avec le Ministère de l'Éducation, il est responsable d'un programme visant à permettre aux jeunes handicapés, réalisant les dernières années scolaires obligatoires, d'avoir un premier contact avec le monde professionnel et à donner d'autre part, aux handicapés âgés d'au moins 16 ans, les connaissances et capacités nécessaires à l'obtention d'une qualification professionnelle

ainsi qu'à procurer aux handicapés physiques la possibilité de s'adapter au travail, en mettant à profit leur expérience professionnelle.

Par ailleurs, les personnes handicapées s'installant à leur compte peuvent bénéficier d'une aide financière sous forme de subsides non remboursables. En cas de besoin, elles peuvent percevoir en complément un prêt sans intérêt.

Les entreprises peuvent percevoir des aides financières pour:

- l'embauche de salariés handicapés jouissant d'un contrat de travail à durée indéterminée;
- l'embauche de personnes handicapées ayant une capacité de travail réduite. L'aide est réalisée sous forme d'une compensation financière pendant la phase d'adaptation ou de réadaptation (au maximum quatre ans);
- l'élimination de barrières architecturales, en vue d'adapter les équipements aux besoins fonctionnels des handicapés;
- l'embauche de personnes handicapées ayant besoin d'une assistance et d'une aide personnalisées lors de leur intégration.

FINLANDE

La Constitution finlandaise énonce le principe qu'aucune personne ne devrait être placée dans une position désavantageuse en raison, notamment, de son handicap.

Cette disposition est mise en application par le biais de diverses législations, notamment la loi sur la collaboration en matière de réadaptation, la loi sur la réadaptation mise en œuvre par l'Institut pour la Sécurité sociale, la loi sur les allocations de réadaptation, la loi sur la sécurité au travail et plusieurs programmes d'action.

La politique spécifique en matière d'emploi est couverte par une législation distincte. Elle est mise en œuvre par le Ministère de l'Emploi, lequel détermine chaque année les budgets des Offices de l'Emploi des districts qui élaborent au niveau local les politiques d'emploi.

L'Agence pour la protection au travail veille aux questions liées à l'environnement du travail, et notamment à l'accessibilité des lieux de travail et de leur sécurité. Les autorités municipales sont en charge de l'aide sociale accordée aux personnes handicapées.

SUÈDE

Le but de la politique suédoise vise à favoriser la participation et l'égalité complète de tous les citoyens. Cette tâche incombe à la société tout entière et plus particulièrement à l'Etat et aux autorités locales. En termes opérationnels, l'Agence nationale pour l'emploi est responsable de la coordination et du développement de la politique du marché du travail en général ainsi que de l'emploi des personnes handicapées, conformément aux orientations fixées par le Gouvernement et le Parlement.

La législation suédoise promeut l'accès au travail pour les personnes handicapées par l'adaptation des lieux de travail et l'élimination des barrières

architecturales. En outre, les Instituts du marché du travail (AMI) offrent une assistance et une réadaptation professionnelles aux demandeurs d'emploi qui ont besoin, pour entrer sur le marché du travail, d'un soutien plus important que celui de l'Agence nationale pour l'emploi. Ce besoin de soutien peut être dû à une capacité de travail réduite en raison de handicaps ou d'autres problèmes d'adaptation et à des difficultés spéciales rencontrées sur le marché du travail.

Par ailleurs, tout employeur embauchant des personnes physiquement, mentalement, intellectuellement ou socio-médicalement handicapées, perçoit des subventions salariales. La durée des subventions est de quatre ans, avec possibilité de prorogation. Le salaire à verser est fonction des conventions collectives. Les subventions représentent un dédommagement pour la capacité réduite de travail due au handicap et peuvent s'élever jusqu'à 80% d'un revenu mensuel. Les subventions peuvent couvrir jusqu'à 100% des coûts salariaux pour les handicapés lourds.

ROYAUME-UNI

Le Royaume-Uni considère qu'une action volontaire ne suffit pas à satisfaire les aspirations raisonnables des personnes handicapées ou offrir une garantie suffisante que des actes discriminatoires injustifiés soient réglés de manière satisfaisante. C'est pourquoi, aux termes du Disability Discrimination Act (DDA), tout employeur occupant 15 salariés et plus ne doit pas, pour une raison liée à son handicap, traiter une personne handicapée moins favorablement qu'une autre personne, à moins qu'il n'ait un motif légitime de le faire. La loi exige notamment que l'employeur adapte, de manière

raisonnable les conditions d'emploi ou le poste de travail si cela aide à surmonter les effets pratiques d'un handicap, à moins que l'employeur puisse justifier son refus de le faire.

Par ailleurs, plusieurs programmes gouvernementaux ont été mis en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail, tels le Placement Assessment and Counselling Teams (PACTs) qui offre des services spécialisés pour pouvoir avoir accès à l'emploi et à la réhabilitation; le Disability Working Allowance (DWA) qui encourage les personnes handicapées à sortir des régimes

d'inactivité pour entrer dans le monde du travail; l'Access to Work, un programme d'assistance financière et d'aides à surmonter les obstacles à l'emploi; le Supported Employment Programme qui vise à accorder une aide appropriée aux personnes gravement handicapées. Le Département de l'Éducation et de l'Emploi, en collaboration avec le Conseil National pour l'Emploi des Personnes Handicapées, surveille la mise en œuvre des dispositions du DDA concernant l'emploi. Les partenaires sociaux sont actifs au niveau national à travers la Confederation of British Industry et le Trades Union Council. ■

Glossaire

GLOSSAIRE

AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AMI	Arbetsmarknadsinstitut
AMS	Arbeitsmarktservice
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARCIL	Associação para a recuperação dos cidadãos inadaptados da Lousã
ASPHI	Associazione per lo Sviluppo di Progetti Informatici per gli Handicappati
BIT	Bureau international du travail
CEEP	Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général
CES	Confédération européenne des syndicats
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
DDA	Disability Discrimination Act
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DSB	Danske Statsbaner
DWA	Disability Working Allowance
ESS	Employment Support Scheme
IEFP	Instituto do Emprego e do Formação Profissional
INEM	Institut national pour l'emploi
ITUT	Irish Trade Union Trust
NDA	National Disability Authority
NRB	National Rehabilitation Board
NS	Nederlandse Spoorwegen
OAED	Organisation pour l'emploi et la main-d'oeuvre
ONG	Organisation non-gouvernementale
PACT	Placement Assessment and Counselling Team
PDITH	Programmes départementaux d'insertion des personnes handicapées
SIL	Servizio inserimento lavorativo
SILH	Servizio inserimento lavoratori handicappati
SIPTU	Services Industrial Professional and Technical Union
SITU	Services Industrial and Technical Union
STTK	Suomen Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto Ry
TBA	Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen
TIM	Telecom italia mobile
UNICE	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe
USSL	Unità socio-sanitaria locale
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

Bibliographie

BIBLIOGRAPHIE

Abrahamson, K./Alm, L.

1995, *Employment Policies, Institutional Support and Work Environment for Adults with Functional Impairments* in Leichsenring/Strümpel, a.a.O. Vienna, European Centre for Social Welfare Policy and Research

Arnold, U./Larisch, M.

1996, *Concepts of Sheltered Employment in Europe* (Summary results of an empirical research study FORMS), University of Stuttgart

Badelt, C./Österle, A.

1993, *Zur Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich*, Wien, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Brandt, F.

1984, *Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*, Bonn, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

1995, *The Integration of Disabled Persons in the Federal Republic of Germany*, Bonn, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

The Employment of People with Disabilities in Small and Medium – Sized Enterprises

Frick, B./Sadowski, D.

1996, *Arbeitsmarktpolitik für Behinderte in Deutschland: Möglichkeiten und Grenzen* in Zwierlein, E.: Handbuch Integration und Ausgrenzung: Behinderte Mitmenschen in der Gesellschaft, S. 472-479 Neuwied, Verlag Luchterhand

Hansen, F.

1995, *Employment Policies for People with Disabilities in Denmark* in Leichsenring/Strümpel, a.a.O. Vienna, European Centre for Social Welfare Policy

Klicpera, C./Innerhofer, P.

1992, *Integration behinderter Menschen in die Arbeitswelt*, Heidelberg, Asanger Verlag

Kylling A.B., H Bach, M. Kier

1996, *Initiativer på private virksomheder*, Formidlingscenter Aarhus

Leichsenring, K./Strümpel, C.

1995, *Employment Policies for People with Disabilities in Austria*, Vienna, European Centre for Social Welfare Policy and Research

Luyckx, R.

1992, *Measures to Stimulate the Employment of Handicapped Persons*, Brussels, Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap

National Council for Disability (Finland)

1996, *Towards a Society for All*, Ministry of Social Affairs and Health

Organisation de Coopération et de Développement économique

1992, *Employment Policies for People with Disabilities: Report by an Evaluation Panel*, Labour Market and Occasional Papers No. 8, Paris, OECD

Schmidt, M.-J.

1995, *Employment Policies for People with Disabilities in France*, in Leichsenring/Strümpel, a.a.O. Vienna, European Centre for Social Welfare Policy

Thornton, P./Lunt, N.

1997, *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*, Social Policy Research Unit, University of York

Velche, D./Ravaud, J.-F.

1995, *Progressive Implementation of the Employment Obligations of People with Disabilities in France since 1987* in Bengtsson, S.. Colloquium in connection with a research project, Copenhagen, Socialforsknings Institutet

Waddington, L.

1996, *Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe: From quotas to Anti-Discrimination Laws* in Comparative Labor Law Journal, 18, 62, 62-101

Commission européenne

Communication de la Commission sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées - Une nouvelle stratégie pour la Communauté européenne - 1996

Commission européenne

Document de travail des services de la Commission. L'amélioration du niveau d'emploi des personnes handicapées. Le défi commun - 1988

Les partenaires sociaux remercient
tous ceux qui ont été impliqués
dans cette initiative pour
leurs précieuses contributions
et le temps qu'ils y ont consacré



CONFÉDÉRATION
EUROPÉENNE
DES SYNDICATS



Avec le soutien de la Commission européenne



Le groupe de travail

LE GROUPE DE TRAVAIL

CES

Membres:	M. Jean LAPEYRE	(CES)
	M. Henri LOURDELLE	(CES)
	M. Flavio COCANARI	(CISL)
	Mme Nina DAITA	(CGIL)
	M. Werner FELDES	(DGB)
	Mme Canna NIELSSON	(LO-S)
	Mme Dolores ORTIZ	(UGT-E)
	M. Franco SALVATORI	(CGIL)
	M. Christian SCHWARL	(ÖGB)
	M. Gabriel THOLLET	(CFDT)

UNICE/CEEP

Membres:	Mme Caroline CROFT	(UNICE)
	Mme Nunzia GAVA	(CEEP)
	M. Enzo AVANZI	(CEEP)
	M. Rheinhard EBERT	(BDA)
	M. Soren LINDEMANN	(DA)
	Mme Cristina del MONTE	(Confindustria)
	M. Raffaele NARDACCHIONE	(Confindustria)
	M. Niels Christian NIELSEN	(DA)
	Mme Lucia SCORZA	(Confindustria)
	Mme Theresia SNELDERS	(VNO-NCW)
	Mme Anne-Geneviève de ST GERMAIN	(MEDEF)
	Mme Christine WHYTE	(CEEP)

Experte: Mme Anna RICCIARDI

Experte: Mme Régine PRUNZEL

Secrétariat du groupe assuré par la DGV: Mme Michèle THOZET et M. André GUBBELS.

Pour plus d'informations

POUR PLUS D'INFORMATIONS

CES
UNICE
CEEP

Bd E. Jacqmain 155 - 1210 Bruxelles
Rue Joseph II 40 - 1000 Bruxelles
Rue de la Charité 15, b^{te} 12 - 1210 Bruxelles

Tél.: +32 2 2240450 Fax: +32 2 2240454
Tél.: +32 2 2376537 Fax: +32 2 2311445
Tél.: +32 2 2192798 Fax: +32 2 2181213

Commission européenne

Compendium: Bonnes pratiques sur l'emploi des personnes handicapées

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes
 1999 – 80 p. – 29,7 x 21 cm
 ISBN 92-828-6063-9

BELGIOUE/BELGIË

Jean De Lannoy
 Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
 B-1190 Bruxelles/Brussel
 Tél. (32-2) 538 43 08
 Fax (32-2) 538 08 41
 E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be
 URL: http://www.jean-de-lannoy.be

La librairie européenne/De Europese Boekhandel
 Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
 B-1040 Bruxelles/Brussel
 Tél. (32-2) 295 25 89
 Fax (32-2) 735 08 60
 E-mail: mail@libeurop.be
 URL: http://www.libeurop.be

Monteur belge/Belgisch Staatsblad
 Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42
 B-1000 Bruxelles/Brussel
 Tél. (32-2) 552 22 11
 Fax (32-2) 511 01 84

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S
 Herstedvang 10-12
 DK-2620 Albertslund
 Tlf. (45) 43 63 23 00
 Fax (45) 43 63 19 69
 E-mail: schultz@schultz.dk
 URL: http://www.schultz.dk

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH
 Vertriebsabteilung
 Amsterdamer Straße 192
 D-50735 Köln
 Tel. (49-221) 97 66 80
 Fax (49-221) 97 66 82 78
 E-Mail: vertreib@bundesanzeiger.de
 URL: http://www.bundesanzeiger.de

ΕΛΛΑΔΑ/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA
 International Bookstore
 Panepistimiou 17
 GR-10564 Athina
 Tel. (30-1) 331 41 80/1/2/3/4/5
 Fax (30-1) 323 96 21
 E-mail: elebooks@netor.gr

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado
 Trafalgar, 27
 E-28017 Madrid
 Tel. (34) 915 38 21 11 (Libros),
 913 84 17 15 (Suscrip.),
 Fax (34) 915 38 21 21 (Libros),
 913 84 17 14 (Suscrip.)
 E-mail: clientes@com.boe.es
 URL: http://www.boe.es

Mundi Prensa Libros, SA
 Castelló, 37
 E-28001 Madrid
 Tel. (34) 914 36 37 00
 Fax (34) 915 75 39 98
 E-mail: libreria@mundiprensa.es
 URL: http://www.mundiprensa.com

FRANCE

Journal officiel
 Service des publications des CE
 26, rue Desaix
 F-75727 Paris Cedex 15
 Tél. (33) 140 58 77 31
 Fax (33) 140 58 77 00

IRELAND

Government Supplies Agency
 Publications Section
 4-5 Harcourt Road
 Dublin 2
 Tel. (353-1) 661 31 11
 Fax (353-1) 475 27 60
 E-mail: opw@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA
 Via Duca di Calabria, 1/1
 Casella postale 552
 I-50128 Firenze
 Tel. (39-55) 064 54 15
 Fax (39-55) 064 12 57
 E-mail: licosa@fbcc.it
 URL: http://www.fbcc.it/licosa

LUXEMBOURG

Messageries du livre SARL
 5, rue Raiffeisen
 L-2411 Luxembourg
 Tél. (352) 40 10 20
 Fax (352) 49 06 61
 E-mail: mdi@pt.lu
 URL: http://www.mdl.lu

Messageries Paul Kraus
 11, rue Christophe Plantin
 L-2339 Luxembourg
 Tél. (352) 49 98 88-83
 Fax (352) 49 98 88-444
 E-mail: mpk@pt.lu
 URL: http://www.mpk.lu

NEDERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers
 Christoffel Plantijnstraat 2
 Postbus 20014
 2500 EA Den Haag
 Tel. (31-70) 378 96 80
 Fax (31-70) 378 97 63
 E-mail: sdu@sdul.nl
 URL: http://www.sdul.nl

ÖSTERREICH

Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH
 Kohlmarkt 16
 A-1014 Wien
 Tel. (43-1) 53 16 11 00
 Fax (43-1) 53 16 11 67
 E-mail: bestellen@manz.co.at
 URL: http://www.austria.EU.net:81/manz

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª
 Grupo Bertrand, SA
 Rua das Terras dos Vales, 4-A
 Apartado 60037
 P-2700 Amadora
 Tel. (351-1) 495 90 50
 Fax (351-1) 496 02 55

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, EP
 Rua Marquês Sá da Bandeira, 16-A
 P-1050 Lisboa Codex
 Tel. (351-1) 353 69 69
 Fax (351-1) 353 02 94
 E-mail: det.incm@mail.telepac.pt
 URL: http://www.incm.pt

SUOMI/FINLAND

Akatemien Kirjakauppa/Akademiska Bokhandeln
 Keskuskatu 1/Centralgatan 1
 PL/PB 128
 FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
 P./fn (358-9) 121 44 18
 F./fax (358-9) 121 44 35
 Sähköposti: akatilaus@akatemien.com
 URL: http://www.akatemien.com

SVERIGE

BTJ AB
 Traktorvägen 11
 S-221 82 Lund
 Tfn (46-46) 18 00 00
 Fax (46-46) 30 79 47
 E-post: btje-pub@btj.se
 URL: http://www.btj.se

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd
 International Sales Agency
 51 Nine Elms Lane
 London SW8 5DR
 Tel. (44-171) 873 90 90
 Fax (44-171) 873 84 63
 E-mail: tpa.enquiries@heso.co.uk
 URL: http://www.theso.co.uk

ÍSLAND

Bokabud Larusar Blöndal
 Skólavörðustíg, 2
 IS-101 Reykjavík
 Tel. (354) 551 56 50
 Fax (354) 552 55 60

NORGE

Swets Norge AS
 Osterjovien 18
 Boks 6512 Etterstad
 N-0606 Oslo
 Tel. (47-22) 97 45 00
 Fax (47-22) 97 45 45

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz
 c/o OSEC
 Stampfenbachstraße 85
 PF 492
 CH-8035 Zürich
 Tel. (41-1) 365 53 15
 Fax (41-1) 365 54 11
 E-mail: eics@osec.ch
 URL: http://www.osec.ch/eics

BĂLGARIA

Europress Euromedia Ltd
 59, blvd Vitoshka
 BG-1000 Sofia
 Tel. (359-2) 980 37 66
 Fax (359-2) 980 42 30
 E-mail: Milena@mbbox.cit.bg

ČESKÁ REPUBLIKA

ÚSIS
 NIS-prodejna
 Havelkova 22
 CZ-130 00 Praha 3
 Tel. (1-613) 745 26 65
 Fax (420-2) 24 23 11 14
 E-mail: nkpsp@dec.nis.cz
 URL: http://usis.cz

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry
 PO Box 1455
 CY-1509 Nicosia
 Tel. (357-2) 66 95 00
 Fax (357-2) 66 10 44
 E-mail: info@ccci.org.cy

ESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (Estonian Chamber of Commerce and Industry)
 Toom-Kooli 17
 EE-0001 Tallinn
 Tel. (372) 646 02 44
 Fax (372) 648 02 44
 E-mail: einfo@koda.ee
 URL: http://www.koda.ee

HRVATSKA

Meditrade Ltd
 Pavla Hatza 1
 HR-10000 Zagreb
 Tel. (385-1) 43 03 92
 Fax (385-1) 43 03 92

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service
 Európa Ház
 Margitsziget
 PO Box 475
 H-1396 Budapest 62
 Tel. (36-1) 350 80 25
 Fax (36-1) 350 90 32
 E-mail: euroinfo@mail.matav.hu
 URL: http://www.euroinfo.hu/index.htm

MALTA

Miller Distributors Ltd
 Malta International Airport
 PO Box 25
 Luqa LQA 05
 Tel. (356) 66 44 88
 Fax (356) 67 67 99
 E-mail: gwrth@usa.net

POLSKA

Ars Polona
 Krakowskie Przedmieście 7
 Skr. pocztowa 1001
 PL-00-950 Warszawa
 Tel. (48-22) 826 12 01
 Fax (48-22) 826 62 40
 E-mail: ars_pol@bevy.hsn.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia
 Str. G-ral Berthelot Nr 41
 RO-70749 Bucuresti
 Tel. (40-1) 315 44 03
 Fax (40-1) 315 44 03

RUSSIA

CCCE
 60-Ietiya Oktyabrya Av. 9
 117312 Moscow
 Tel. (7-096) 136 52 27
 Fax (7-095) 135 52 27

SLOVAKIA

Centrum VTI SR
 Nám. Slobody, 19
 SK-81223 Bratislava
 Tel. (421-7) 531 83 64
 Fax (421-7) 531 83 64
 E-mail: europ@bto1.sltk.stuba.sk
 URL: http://www.sltk.stuba.sk

SLOVENIA

Gospodarski Vestnik
 Dunajska cesta 5
 SLO-1000 Ljubljana
 Tel. (386) 611 33 03 54
 Fax (386) 611 33 91 28
 E-mail: europ@gvestnik.si
 URL: http://www.gvestnik.si

TÜRKIYE

Dünya İntelol AS
 100, Yil Mahallesi 34440
 TR-80050 Bağcilar-Istanbul
 Tel. (90-212) 629 46 89
 Fax (90-212) 629 46 27
 E-mail: intelol@dunya-gazete.com.tr

AUSTRALIA

Hunter Publications
 PO Box 404
 3067 Abbotsford, Victoria
 Tel. (61-3) 94 17 53 61
 Fax (61-3) 94 19 71 54
 E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.
 3020, chemin Sainte-Foy
 G1X 3V3 Sainte-Foy, Québec
 Tel. (1-418) 658 97 63
 Fax (1-800) 567 54 49
 E-mail: liberte@mediom.qc.ca

Renouf Publishing Co. Ltd
 5369 Chemin Canotek Road Unit 1
 K1J 8J3 Ottawa, Ontario
 Tel. (1-613) 745 26 65
 Fax (1-613) 745 76 60
 E-mail: order.dept@renoufbooks.com
 URL: http://www.renoufbooks.com

EGYPT

The Middle East Observer
 41 Sherif Street
 Cairo
 Tel. (20-2) 393 97 32
 Fax (20-2) 393 97 32
 E-mail: order_book@meobserver.com.eg
 URL: www.meobserver.com.eg

INDIA

EBIC India
 3rd Floor, Y. B. Chavan Centre
 Gen. J. Bhosale Marg.
 400 021 Mumbai
 Tel. (91-22) 282 50 54
 Fax (91-22) 285 45 64
 E-mail: ebic@giabm01.vsnl.net.in
 URL: http://www.ebicindia.com

ISRAËL

ROY International
 41, Mishmar Hayarden Street
 PO Box 13056
 61130 Tel Aviv
 Tel. (972-3) 649 94 69
 Fax (972-3) 648 60 39
 E-mail: royil@netvision.net.il

Sub-agent for the Palestinian Authority:

Index Information Services

PO Box 19502
 Jerusalem
 Tel. (972-2) 627 16 34
 Fax (972-2) 627 12 19

JAPAN

PSI-Japan
 Asahi Sanbancho Plaza #206
 7-1 Sanbancho, Chiyoda-ku
 Tokyo 102
 Tel. (81-3) 32 34 69 21
 Fax (81-3) 32 34 69 15
 E-mail: books@psi-japan.co.jp
 URL: http://www.psi-japan.com

MALAYSIA

EBIC Malaysia
 Level 7, Wisma Hong Leong
 18 Jalan Perak
 50450 Kuala Lumpur
 Tel. (60-3) 262 62 98
 Fax (60-3) 262 61 98
 E-mail: ebic-kl@mcl.net.my

PHILIPPINES

EBIC Philippines
 19th Floor, PS Bank Tower
 Sen. Gil J. Puyat Av. cor. Tindalo St.
 Makati City
 Metro Manila
 Tel. (63-2) 759 66 80
 Fax (63-2) 759 66 90
 E-mail: ecpcom@giobco.com.ph
 URL: http://www.ecp.com

SOUTH KOREA

Information Centre for Europe (ICE)
 204 Woo Sol Parktel
 395-185 Seogyo Dong, Mapo Ku
 121-210 Seoul
 Tel. (82-2) 322 53 03
 Fax (82-3) 262 53 14
 E-mail: euroinfo@shinbico.com

THAILAND

EBIC Thailand
 29 Vaniasa Building, 8th Floor
 Soi Chidlom
 Ploenchit
 10330 Bangkok
 Tel. (66-2) 655 06 27
 Fax (66-2) 655 06 28
 E-mail: ebicbkk@ksc15.th.com
 URL: http://www.ebicbkk.org

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates
 4611-F Assembly Drive
 Lanham MD20706
 Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)
 Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
 E-mail: query@bernan.com
 URL: http://www.bernan.com

ANDERE LÄNDER/OTHER COUNTRIES/AUTRES PAYS

Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer Wahl / Please contact the sales office of your choice / Veuillez vous adresser au bureau de vente de votre choix



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg